

Utvärdering av EN FÖRÄLDER BLIR TILL

En satsning på jämlikt föräldraskap i Västra
Götalandsregionen

Januari 2018

Eva Sennemark & Helena Kästel

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	4
1. INTRODUKTION	5
1.1 Rapportens innehåll.....	5
2. UTVÄRDERINGEN.....	5
2.1 Övergripande frågeställningar	6
2.2 Metoder för datainsamling	6
2.2.1 Ansvariga och nyckelpersoner	6
2.2.2 Personal och enhetschefer	6
2.2.3 Föräldrar	7
2.2.4 Urvals- och bortfallsanalys	8
2.3 Analys och presentation av resultat	9
2.4 Förändringsarbete i teorin.....	10
3. EN FÖRÄLDER BLIR TILL – UPPLÄGG OCH GENOMFÖRANDE.....	11
3.1 Organisation och struktur.....	11
3.2 En förälder blir till.....	12
3.3 Processen.....	12
3.3.1 Beslut om breddinförande	13
3.3.2 Förankringsprocessen	13
3.3.3 Genomförandet.....	13
3.3.4 Mottagandet i verksamheterna.....	15
3.4 Förutsättningar för implementering	15
3.4.1 Framgångsfaktorer	15
3.4.2 Utmaningar och hinder	18
3.4.3 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser.....	19
4. RESULTAT - PERSONAL, CHEFER OCH FÖRÄLDRAR	19
4.1 Personalens och chefernas erfarenheter	19
4.1.1 Resultat av arbetet med En förälder blir till	20
4.1.2 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser.....	26
4.2 Föräldrarnas upplevelser	26
4.2.1 Resultat av arbetet med En förälder blir till	27
4.2.2 Tema 1 – Jämställt föräldraskap	31
4.2.3 Tema 2 – Stjärnfamiljen.....	32
4.2.4 Tema 3 - Kulturkompetens	34
4.2.5 Tema 4 - Psykisk hälsa	34
4.2.6 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser.....	35

4.3 Vidare implementering och hållbarhet.....	36
4.3.1 Strategisk påverkan och spridning av resultat.....	36
4.3.2 Fortsatt implementering i verksamheterna.....	37
4.3.3 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser.....	38
5. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....	39
5.1 Slutsatser kring utvärderingens frågeställningar.....	39
5.1.1 Vilken relevans har En förälder blir till haft?	39
5.1.2 Hur har processen fungerat enligt genomförare och mottagare?	39
5.1.3 Vilka förutsättningar har skapats för resultat i verksamheterna?	40
5.1.4 Vilka är de främsta resultaten av arbetet med En förälder blir till?.....	40
5.1.5 Hur har styrning och ledning fungerat?	41
5.1.6 Vad krävs för framtida hållbarhet och vidare implementering?	42
5.2 Rekommendationer inför framtiden.....	44
Lärdomar inför framtida regionala satsningar.....	44
Genomförandeprocessen	44
Styrning och ledning	44
Vidare spridning.....	44
Hållbarhet	44
Referenser	45
Bilaga 1. Verksamhetslogik En förälder blir till.....	46

SAMMANFATTNING

En förälder blir till är en regional satsning som bedrivits i Västra Götalandsregionen från hösten 2016 till och med oktober 2017. Satsningen har drivits av Kunskapscentrum för jämlik vård (KJV) i samarbete med Central Barnhälsovård Västra Götaland (CBHV). Grunden för arbetet är ett verktyg, framtaget av KJV, för att underlätta implementeringen av Socialstyrelsens vägledning (2014). Verktøget innehåller fyra teman; jämställt föräldraskap, stjärnfamiljen, kulturkompetens och psykisk hälsa. Arbetssättet bygger på gemensamma diskussioner och reflektioner i personalgrupperna utifrån forskning och exempel från verksamheter. Det övergripande syftet är att stödja ett jämlikt föräldraskap och därmed bättre uppväxtvillkor för barn.

KJV upphandlade extern utvärderare vintern 2016. Valet föll på Contextio Ethnographic AB. Utvärderarna har följt En förälder blir till under hela implementeringsfasen, genom deltagande observation, nära dialog med KJV samt intervjuer och bland annat webbenkäter till personal, chefer och föräldrar. Iakttagelser har kontinuerligt rapporterats till KJV och även sammanställts i ett PM för respektive område (Fyrbodal, Göteborg och Södra Bohuslän respektive Södra Älvsborg). Inledningsvis togs en verksamhetslogik, över satsningens resurser, aktiviteter och förväntade resultat/effekter på olika nivåer, fram tillsammans med berörda regionutvecklare på KJV (se bilaga 1).

Utvärderingens resultat visar att En förälder blir till har stor relevans. Dels då satsningen har svarat mot ett uttalat behov av kunskap/metoder inom barnhälsovården, dels då det ligger i linje med regionala och nationella styrdokument. Utvärderingsresultatet visar också att det finns behov av att arbeta med de teman som finns i verktøget, då inte alla föräldrar upplever sig sedda och lyssnade till. Att En förälder blir till har spridit sig till flera län visar på behovet av kunskap och fungerande metoder även i andra delar av landet.

Satsningen har genererat en rad resultat i form av nya insikter, ökad kunskap och ett förändrat förhållningssätt. Vidare förekommer konkreta förändringar gällande arbetssätt och rutiner. Resultaten framstår som tydligast inom temat jämställt föräldraskap. Utvärderingen visar att det finns en variation gällande grad av förändring mellan de individer som deltagit i satsningen, liksom mellan verksamheterna samt att alla verksamheter inte har arbetat lika aktivt med verktøget. Det har också varit svårt att fånga föräldrars upplevelser av förändringar som skett tack vare En förälder blir till. De föräldrar som bidragit i utvärderingen bekräftar dock vikten av att sträva mot de förväntade resultat som definierats inom ramen för satsningen.

Utvärderingen visar att En förälder blir till har väglett personalen i tolkningen och konkretiseringen av de aktuella och relevanta temana. Samtidigt tyder resultatet på att personalen inte har utmanats i tillräcklig omfattning, då motståndet från personalen inte har varit särskilt omfattande, vilket är vanligt vid förändringsarbete. Resultatet tyder också på att alla chefer inte ser behovet av En förälder blir till som viktigt för att utveckla kvaliteten i verksamheten. En förälder blir till hade troligen fått större genomslag om även cheferna deltagit i kompetensutvecklingen och fått möjlighet att reflektera kring egna normer och värderingar.

Utvärderarnas rekommendationer riktar sig till både KJV och CBHV och gäller fem områden; lärdomar inför framtida regionala satsningar, genomförandeprocessen, styrning och ledning, vidare spridning samt framtida hållbarhet. Det finns ett behov av strategiska beslut på övergripande nivå angående det fortsatta implementeringsarbetet, ansvar för detta samt en struktur för vidare implementering.

1. INTRODUKTION

Kunskapscentrum för jämlik vård (hädanefter kallat KJV), en del av Koncernstab Hälso- och sjukvård vid Västra Götalandsregionen, arbetar med målsättningen att invånarna ska erbjudas en god, säker och jämlik vård vid varje tillfälle och på samtliga vårdnivåer. En förälder blir till är en regional satsning inom barnhälsovården i Västra Götaland och utgår från ett verktyg för jämlikt föräldraskap med fokus på fyra teman; jämställt föräldraskap, stjärnfamiljen¹, kulturkompetens och psykisk hälsa. Verktuget har utarbetats av KJV och omsätter delar av Socialstyrelsens Vägledning för barnhälsovården (Socialstyrelsen 2014). Verktuget, som vänder sig till personal inom barnhälsovården och på familjecentraler, testades i ett pilotprojekt i Skaraborg under 2014 - 2015, varefter det reviderades.

Det övergripande syftet med En förälder blir till är att arbeta för att stödja ett jämlikt föräldraskap genom att tillföra kunskap, goda exempel och konkreta förslag. Arbetet ska leda till faktiska förbättringar för de familjer som verksamheten är till för. Målsättningen är att alla familjer ska känna sig trygga och välkomna i mötet med barnhälsovården. Satsningen har till största delen finansierats med KJVs ordinarie medel.

I mars 2015 tog ledningsgruppen för Närhälsan beslutet att alla verksamheter inom Närhälsans barnhälsovård i Västra Götaland skulle arbeta med En förälder blir till som ett led i att implementera Socialstyrelsens riktlinjer för barnhälsovården (2014). Med start våren 2016 har övriga tre områden i Västra Götaland, Fyrbodals, Göteborg och Södra Bohuslän, samt Södra Älvsborg, omfattats av satsningen som avslutades i oktober 2017. Både offentliga och privata vårdcentraler, liksom alla familjecentraler bjöds in att delta i arbetet.

Föreliggande rapport är slutrapportering av den lärande utvärdering som genomförts av Contextio Ethnographic AB från och med våren 2016 till och med december 2017. Syftet är framförallt att bedöma resultat och effekter av satsningen En förälder blir till i de tre områden som påbörjade arbetet med En förälder blir till efter pilotprojektet.

1.1 Rapportens innehåll

I kapitel 2 beskrivs utvärderingen, dess syfte, metoder för datainsamling med mera. Kapitel 3 ger en mer ingående bild av En förälder blir till; hur satsningen organiserats, förankrats och genomförts. I kapitel 4 redovisas utvärderingens resultat som sedan diskuteras vidare i kapitel 5 som innehåller utvärderarnas slutsatser och rekommendationer.

2. UTVÄRDERINGEN

En lärande (formativ) utvärdering upphandlades av KJV under vintern 2015-2016. Syftet med utvärderingen har varit att belysa genomförandeprocessen samt om och hur arbetet med verktuget nått måluppfyllelse, liksom vilka andra effekter som kan mätas.

¹ familj med en eller flera vuxna samt barn som ej behöver vara biologiska t ex regnbågsfamilj, enföräldersfamilj, bonusföräldrar, adoptivfamilj.

2.1 Övergripande frågeställningar

Övergripande frågeställningar för den slutliga utvärderingen har varit följande:

1. Vilken relevans har satsningen En förälder blir till haft?
2. Hur har processen fungerat enligt genomförare och mottagare?
3. Vilka förutsättningar har skapats för resultat i verksamheterna?
4. Hur har styrning och ledning av satsningen fungerat?
5. Vilka är de främsta resultaten av arbetet med En förälder blir till?
6. Vad krävs för framtida hållbarhet och vidare implementering?

2.2 Metoder för datainsamling

Utvärderingen har byggt på kontinuerlig datainsamling i form av både kvalitativa och kvantitativa metoder. Nedan ges en kort beskrivning av de metoder som har använts.

2.2.1 Ansvariga och nyckelpersoner

Utvärderarna har haft regelbunden kontakt med regionutvecklarna på KJV samt träffat dem för avstämningsmöten och intervju en gång i halvåret. Inledningsvis genomfördes också en workshop med regionutvecklarna där en verksamhetslogik för En förälder blir till togs fram (se bilaga 1). Denna har kontinuerligt stämts av och använts som utgångspunkt för datainsamlingen. Dessutom har följande datainsamling genomförts med ansvariga och andra nyckelpersoner:

- Intervju med Centrala barnhälsovårdens verksamhetsutvecklare i varje område efter uppstartskonferens samt efter avslut.
- Workshop med verksamhetsutvecklare och processtödjare hösten 2016. Syftet var främst att följa upp förankringsprocessen samt att bidra till erfarenhetsutbyte mellan de tre områdenas verksamhetsutvecklare och processtödjare.
- Telefonintervjuer med samtliga processtödjare inför slutrapport.
- Telefonintervju med chef på KJV inför slutrapport.
- Telefonintervju med primärvårdsdirektören i Västra Götaland i samband med avslut.
- Dokumentstudier av statistik och intern uppföljning/dokumentation.

2.2.2 Personal och enhetschefer

Målgruppen personal och deras chefer har nåtts av utvärderingen på ett flertal olika sätt, vilka beskrivs nedan.

Deltagande observation har genomförts vid uppstartskonferenser och halvtidscheckar, då utvärderare deltagit i aktiviteterna och fört informella samtal med personalen i syfte att fånga stämning och synpunkter angående En förälder blir till.

I samband med halvtidscheckarna planerades workshops med representanter från verksamheterna. Då detta visade sig vara svårt att genomföra i praktiken, genomfördes istället en **enkät** till personal i syfte att fånga upp erfarenheter och behov. I Fyrbodals genomfördes en workshop som planerat med nio personal fördelade på lika många verksamheter.

Webbenkäter till samtlig personal som deltagit i uppstartskonferenserna samt berörda enhetschefer distribuerades via enkätverktyget Survey Monkey. Webbenkäterna gick ut vid två olika tillfällen för

att synkroniseras med verksamheternas avslut inom respektive område. Enkäterna förankrades via KJV före utskick. Tabell 1 visar svarsfrekvensen för personalen inom de tre områdena som berörts av En förälder blir till. Som framgår av tabellen är svarsfrekvensen högre för Södra Älvsborg än för övriga områden. Den totala svarsfrekvensen är 37,3 %, se tabell 1.²

Tabell 1. Svarsfrekvens för personal utifrån område

Område	Enkäter ut	Enkäter in	Svarsfrekvens
Fyrbodol	160	62	39%
Göteborg & S. Bohuslän	420	143	34%
Södra Älvsborg	178	78	44%
Total svarsfrekvens	758	283	37,3%

Enkätrespondenterna bestod av kvinnor samt fyra män. I samtliga områden är BHV-personalen den största gruppen men även förebyggande socialtjänst, psykologer och öppen förskola har nåtts av enkäten, liksom spädbarnsverksamhet eller annan verksamhet. Cirka 80 % arbetar inom Närhälsans verksamheter och 19 % i det privata.

Personal *intervjuades* också i samband med besök i verksamheterna. Totalt nåddes tolv personal på detta sätt, främst BHV-sköterskor, förskolepedagoger och socionomer. Resultatet för personal har också studerats via KJVs interna uppföljning i form av självskattningar före och efter satsningen samt intern dokumentation från uppstarts-, halvtids- och slutkonferenserna.

Tabell 2 visar svarsfrekvensen för *webbenkäten* till berörda *chefer*. Södra Älvsborg har en tydligt högre svarsfrekvens än övriga områden. Den totala svarsfrekvensen är 37,2 %, se tabell 3.

Tabell 2. Svarsfrekvens för chefer utifrån område

Område	Enkäter ut	Enkäter in	Svarsfrekvens
Fyrbodol	59 ³	21	36%
Göteborg & S. Bohuslän	92	30	33%
Södra Älvsborg	45	22	49%
Total svarsfrekvens	196	73	37,2%

Av cheferna är cirka hälften (36) chef för en av Närhälsans vårdcentraler, 16 chef för privata vårdcentraler och övriga fördelade på skola/utbildning, förebyggande socialtjänst och barnmorskemottagningar. Hälften hade arbetat mer än sex år på nuvarande tjänst och majoriteten var kvinnor.

2.2.3 Föräldrar

Fokusgrupper/intervjuer med föräldrar samt *deltagande observation* har genomförts i samband med aktiviteter i verksamheterna. Verksamheter valdes ut utifrån rekommendationer från processtödjare och KJV baserat på kriteriet att arbetet med En förälder blir till skulle ha genererat nya eller utvecklade aktiviteter för föräldrar. Totalt nominerades cirka 15 verksamheter, de flesta

² De ursprungliga listorna från KJV innehöll något fler namn än som redovisas i tabellerna. Namn som inte godkändes av webbsystemet eller avregistrerat sig har tagits bort från redovisningen. Då listan över personalen i Göteborg och Södra Bohuslän avsåg personal som deltagit i uppstartskonferensen, var ett stort antal adresser inte aktuella eller studsade tillbaka i systemet. Den faktiska svarsfrekvensen är förmodligen därför något högre.

³ Sändlistan var inte komplett gällande familjecentralerna.

familjecentraler. I praktiken visade det sig dock vara svårt att genomföra besök på grund av personalomsättning, avslutade föräldragrupper eller andra orsaker. Sju verksamheter besöktes, varav två i Södra Älvsborg, tre i Göteborg och Södra Bohuslän samt två i Fyrbodalen.⁴ Drygt 45 föräldrar nåddes via intervjuer/fokusgrupper/deltagande observation.

Inför besöket studerades verksamheternas handlingsplaner och berörd personal intervjuades under besöket. Till de verksamheter som besöktes hörde: 5 familjecentraler och 2 BVC, varav 1 privat. Vid besöken i verksamheterna gjordes deltagande observation i föräldragrupper, exempelvis riktade till unga föräldrar eller omfödreskor. Öppna förskolans grupper besöktes på tre av familjecentralerna.

En **föräldraenkät** utarbetades och distribuerades via **sociala medier** för att nå en bredare grupp föräldrar. En inventering av relevanta facebookgrupper gjordes tillsammans med KJV. Kriterierna var grupper med fokus på föräldraskap och gärna riktade till målgrupper med erfarenhet från något av de teman som finns i En förälder blir till. Totalt kontaktades administratörer för 11 facebookgrupper. Fyra av dem avböjde då gruppen var inaktiv eller inte specifikt riktade sig till föräldrar. Information och länk till enkäten lades upp i flödet i följande grupper: Femmis, Värna om Stjärnfamiljen, Det heliga jävla moderskapet, Regnbågsfamiljer i Göteborg, Genusmedvetet föräldraskap, Forum för feministiska föräldrar (FOFF) och FOFF Göteborg. I några fall kunde vi bli medlemmar och posta länken själva, i andra fall var det administratörer som la upp länken.

Ett försök gjordes också att sprida enkäten till föräldrar via BVC och familjecentraler. Dels kontaktades ett antal familjecentraler, identifierade av KJV, med frågan om att lägga upp länken i deras facebookgrupper. Det visade sig dock svårt då det var tidskrävande att nå administratörerna och invänta besked. Endast en verksamhet lade upp länken på sin facebookside. Ytterligare ett försök gjordes under satsningens slutkonferens för Fyrbodalen då deltagarna fick med sig en informationslapp att sätta upp i väntrummet. Informationen innehöll syftet med enkäten samt länken till denna.⁵

Totalt besvarade 107 föräldrar enkäten, varav 97 från de tre berörda områdena i Västra Götaland, se tabell 3.⁶ Tabellen visar att en överväldigande del av respondenterna är kvinnor och att majoriteten kommer från Göteborg och Södra Bohuslän.

Tabell 3. Antal föräldrar som besvarat enkäten fördelade på område

Område	Kvinnor	Män	Annat
Fyrbodalen	7	0	0
Göteborg & S. Bohuslän	70	5	1
Södra Älvsborg	13	0	1
Total svarsfrekvens	90	5	2

2.2.4 Urvals- och bortfallsanalys

Ett antal faktorer har påverkat urvalet av personal, chefer och föräldrar. Södra Älvsborg, som var det område som var först med att starta arbetet med En förälder blir till är också det område som har högst svarsfrekvens hos både personal och chefer. Göteborg och Södra Bohuslän är det område som

⁴ Ytterligare en enhet nåddes via telefonintervju, då den föräldragrupp som utvärderarna ville nå hade avslutats och ny ännu inte påbörjats.

⁵ Tiden mellan avslutskonferens och stängning av enkäten uppgick till 2,5 veckor, alltså ganska knappt om tid.

⁶ Tio respondenter var inte från Västra Götalands tre berörda områden och har därför inte tagits med i redovisningen.

har lägst svarsfrekvens, vilket möjligen kan förklaras med att adresslistan innehöll namn på samtliga som deltog vid uppstartskonferensen, däribland personer som inte arbetar på BVC eller familjecentral.

Ytterligare en faktor som förmodligen påverkat svarsfrekvensen negativt för Göteborg och Södra Bohusläns samt Fyrbodals räkning är att enkätutskicken under hösten 2017 blockerades av spamfilter. Detta gick att lösa för personer med vregion-adresser, medan det bara fungerade för vissa kommunanställda och vissa privata aktörer. Till de personer som hörde av sig till utvärderaren skickades istället länkar till enkäten. Det är dock troligt att fler personer än de som hörde av sig inte kom åt länkarna.

Den relativt låga svarsfrekvensen på webbenkäterna är vanligt förekommande vid webbenkätundersökningar. Vi bedömer att svarsfrekvensen varit tillräcklig för att dra slutsatser, då resultatet stämmer väl med annan data, insamlad såväl externt som internt av KJV.

Spridningen på olika verksamheter och yrkesprofessioner får sägas vara god för både chefer och personal, där samtliga verksamhetstyper och professioner finns representerade. Könsfördelningen, med få män, representerar förmodligen verkligheten väl. Det är också tydligt för både personal och chefer att enkäten främst har nått personer som arbetat under hela satsningen En förälder blir till, då få uppger att de har arbetat mindre än ett år på sin nuvarande tjänst.

Urvalet föräldrar blev beroende av vilka verksamheter som nominerades av processtödjarna och KJV samt vilka föräldrar som deltog i aktiviteten vid utvärderarens besök. Majoriteten av de nådda föräldrarna är kvinnor och även förstagångsföräldrar. Det hade varit önskvärt att nå fler partners och ett större antal flerbarnsföräldrar. Dock har föräldrar som representerar stjärnfamiljer respektive har utländsk bakgrund nåtts av besöksintervjuerna.

Även föräldraenkäten som distribuerades via sociala medier nådde huvudsakligen kvinnor, vilket förmodligen speglar de normer som finns kring föräldraskap i samhället. Positivt är att enkäten fångade upp ett stort antal röster från stjärnfamiljsföräldrar, cirka en tredjedel av respondenterna. Det hade varit önskvärt att nå fler män och personer som definierar sig som icke-binära, dock har möjligheten att påverka detta varit liten. En grupp som enkäten troligen inte heller lyckats nå i någon större omfattning är föräldrar med annat etniskt ursprung än svenskt. Då enkäten inte innehåller någon bakgrundsfaktor kopplat till detta så vet vi inte med säkerhet. Dock berör få exempel i svaren på de öppna frågorna temat kulturkompetens.

2.3 Analys och presentation av resultat

Kontinuerlig återkoppling av resultat har skett till KJV via telefon och avstämningsmöten. I samband med halvtidscheckarna sammanfattades också det inledande arbetet och resultatet i ett PM för respektive område. Inledande verksamhetslogik distribuerades för kommentarer före slutgiltigt godkännande från berörda regionutvecklare på KJV. Verksamhetslogik och utvärderingsplan har också via KJV kommunicerats till verksamhetsutvecklare och processtödjare.

Erfarenheter från förankringsprocessen och det inledande arbetet samt resultatet från en enkät i samband med halvtidskonferenserna finns beskrivet i ett PM för varje område (Sennemark & Kästel 2016, 2016b, 2017).

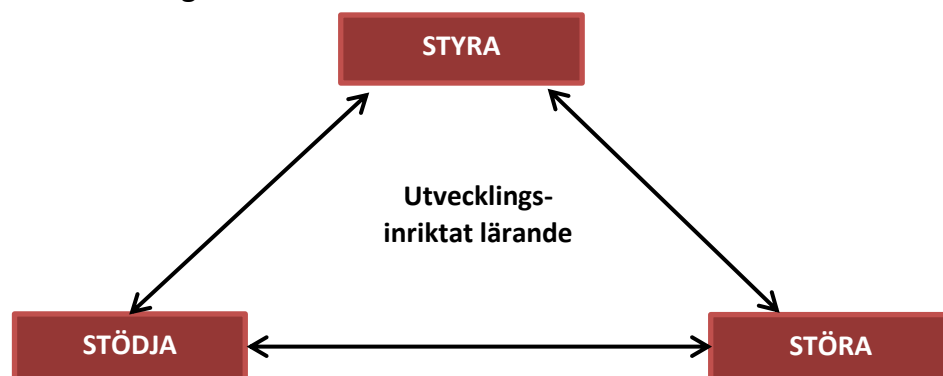
Analys av data har skett med vedertagna metoder. Intervjuer och fokusgrupper har som regel spelats in digitalt och skrivits ut i sammanfattande form. En tematisk analys har genomförts där citat plockats ut för att illustrera framkomna teman. Analysen har utgått från verksamhetslogikens förväntade resultat och effekter, men data har också analyserats för att upptäcka oväntade resultat. Även deltagande observation har analyserats tematiskt utifrån förväntade resultat och effekter. Data från intervjuer och fokusgrupper har analyserats och hanterats för att öka anonymiteten.

Samtliga webbenkäter har analyserats i Excel där samband söktes mellan variablerna på total och per område. Intern uppföljning, statistik och handlingsplaner har studerats och vägts in i bedömningen av måluppfyllelse och effekter av satsningen.

2.4 Förändringsarbete i teorin

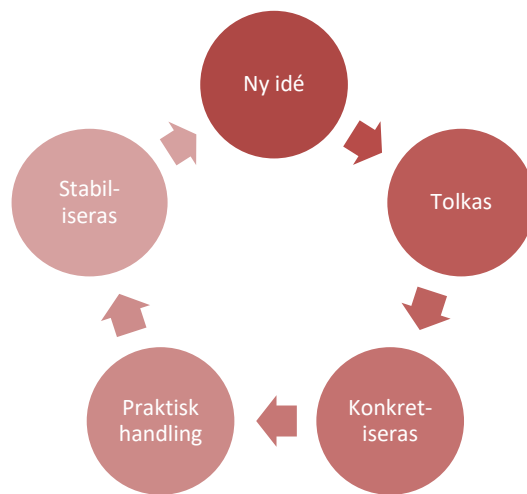
Förändrings- och utvecklingsarbete som liksom En förälder blir till omfattar förändring av attityder tar tid och är en ständigt pågående process (se ex. Riksrevisionen 2015). I rapporten betonar författarna att ett förändringsarbete som gäller jämlikhet skiljer sig från övrigt förändringsarbete eftersom det också inkluderar en personlig förändring gällande värderingar och normer, något som gäller samtliga teman i En förälder blir till. Forskning visar på vikten av ett samspel mellan tre mekanismer för att få till stånd hållbara resultat och där fokus ligger på lärande (Svensson och Nilsson 2008 samt Brulin & Svensson 2012 i Boman et al 2013:16). Dessa är styrning/förändringstryck, stöd för lärande och störning, se figur 1.

Figur 1. Mekanismer för hållbart lärande



Även Eriksson-Zetterquist & Renemark (2011) påtalar att idéer om förändring måste "översättas" eller tolkas av individer på olika nivåer i en organisation för att kunna förvandlas till en meningsfull vardaglig praxis. Det innebär en tolkning av hur förändringen ska göras, vad det innebär i vardagen och vad målet med förändringen är. Processen pågår både på individ- och gruppnivå. Om översättningsprocessen fungerar som det är tänkt kan idéerna och förändringen på sikt institutionaliseras och hållbara resultat skapas (se figur 2). Vi vill poängtera att vi ser modellen som ett tankeverktyg men att processen också pendlar fram och tillbaka mellan de olika faserna under förändringsarbetet. Idéer kan behöva tolkas, testas och testas igen.

Figur 2. Översättningsmodellen



Vi har valt att ta hjälp av de ovan beskrivna modellerna för att analysera resultaten av En förälder blir till och förstå varför förväntade resultat och effekter har uppstått, men också varför de ibland inte har gjort det. Vilka mekanismer för hållbart lärande har varit dominerande under genomförandet och hur har översättningsprocessen fungerat? Detta diskuteras i utvärderarnas reflektioner och slutsatser i kapitel 3 och 4 samt knyts ihop i kapitel 5.

3. EN FÖRÄLDER BLIR TILL – UPPLÄGG OCH GENOMFÖRANDE

Detta kapitel innehåller en kort beskrivning av satsningen En förälder blir till, dess organisering, genomförande och mottagande. Avsnitt 3.4 Förutsättningar för implementering innehåller en sammanfattande reflektion kring faktorer som påverkat implementeringsprocessen.

3.1 Organisation och struktur

En förälder blir till har samordnats av KJV och verksamhetsutvecklarna i de tre Centrala barnhälsovårdsteamerna i områdena Fyrbodals, Göteborg och Södra Bohuslän samt Södra Älvsborg. Verksamhetsutvecklarna från Central Barnhälsovård Västra Götaland (hädanefter kallat CBHV) har haft ansvaret för utvecklingsarbete, medan regionutvecklarna på KJV har drivit och stöttat arbetet på ett mer övergripande sätt. För att stärka förankringen i verksamheterna rekryterades operativ personal som processtödjare enligt samma modell som under pilotprojektet i Skaraborg. Rollen innebar att fungera som stöd i arbetet med En förälder blir till genom information, besök och diskussioner. Processtödjarna fungerade också som länk mellan verksamheterna och verksamhetsutvecklarna samt KJV.

Totalt rekryterades åtta processtödjare på 10 % vardera med följande fördelning: två vardera till Fyrbodals och Södra Älvsborg samt fyra till Göteborg och Södra Bohuslän. I Södra Älvsborg axlade verksamhetsutvecklaren också rollen som processtödjare medan processtödjarna i Göteborg och Södra Bohuslän delades in parvis med ansvar för olika geografiska områden. Samtliga processtödjare fick inledande utbildning av KJV, vilka också har haft regelbundna möten med gruppen under

arbetets gång. Barnhälsovårdens verksamhetsutvecklare har också haft en stödfunktion gentemot processtödarna under hela processen.

3.2 En förälder blir till

Verktyget En förälder blir till utvecklades av KJV som ett direkt svar på behov som uttryckts inom barnhälsovården. Delvis även som ett sätt att kunna implementera riktlinjer i Socialstyrelsens vägledning (2014) respektive i Rikshandbok för barnhälsovården (<http://www.rikshandboken-bhv.se>), vilka båda är styrdokument som preciseras i Krav- och kvalitetsbok för vårdcentraler i Västra Götaland (2017).

I Socialstyrelsens vägledning slås bland annat fast att mål för barnhälsovården är att förebygga ohälsa hos barn samt att tidigt identifiera och initiera åtgärder vid problem i barns hälsa, utveckling och uppväxtmiljö. Däri ingår bland annat att *”stödja och aktivera föräldrar i deras föräldraskap för att på så sätt skapa gynnsamma betingelser för [...]barn. Ge individuellt utformad hjälp till barn och deras föräldrar...”* I vägledningen betonas att ett jämlikhets- och genusperspektiv bör genomsyra barnhälsovårdens arbete, där författarna lyfter behovet av medvetenhet och kompetens för att möta familjer med olika sammansättning och olika kulturell bakgrund. Exempel som lyfts är barn till föräldrar med utländsk bakgrund, samkönade föräldrar, ensamstående föräldrar, unga föräldrar och barn till föräldrar med funktionsnedsättning eller psykisk sjukdom (Socialstyrelsen 2014).

Verktyget En förälder blir till bygger på aktuell forskning samt exempel från verksamhetsutveckling. Det vänder sig till personal inom barnhälsovården, främst BVC, liksom till personal på familjecentraler och bygger på gemensamma diskussioner och reflektioner. Totalt omfattas fyra teman; jämställt föräldraskap, stjärnfamiljen, kulturkompetens⁷ samt psykisk hälsa. Syftet är att bidra till ett jämlikt föräldraskap och därmed skapa bättre förutsättningar för uppväxande barn. I verktyget ges en kort vetenskaplig sammanfattning över varje tema, tips på artiklar att läsa, reflektionsfrågor att diskutera i arbetsgruppen samt förslag på åtgärder. Verktyget innehåller också en mall för en handlingsplan som skrivs för varje tema (Eliasson et al. 2017).

Ett pilotprojekt genomfördes i Skaraborg under 2014, varefter verktyget reviderades något. Personal vid ett trettiotal barnvårdscentraler (BVC) och familjecentraler (FC) arbetade med verktyget under ett års tid. Självskattningar före och efter satsningen visar på en ökad kunskap om jämställt föräldraskap, en ökad medvetenhet inom samtliga teman samt i viss mån även ökad trygghet i yrkesrollen (intern uppföljning 2015). En rad förbättringar genomfördes utifrån utarbetade handlingsplaner, exempelvis förändringar i kallelserna, väntrum, användning av tolk och att bjuda in partnern till samtal kring psykisk hälsa (Gunnarsson 2015). Verktyget reviderades efter pilotprojektet och har sedan uppdaterats vid ytterligare ett par tillfällen, senast 2017.

3.3 Processen

Nedan beskrivs En förälder blir till ur ett processperspektiv där utvärderarna vävt in resultat från egen datainsamling och intern dokumentation/uppföljning. Avsnittet avslutas med utvärderarnas reflektioner kring förutsättningar för arbetet med En förälder blir till.

⁷ Temat kulturkompetens är i senaste upplagan av verktyget omdöpt till Kulturell medvetenhet.

3.3.1 Beslut om breddinförande

Arbetet i Skaraborg ledde till att chefen för Central barnhälsovård uppmärksammade konceptet som en möjlighet för att implementera Socialstyrelsens vägledning. Efter presentation för Närhälsans ledningsgrupp för offentliga vårdcentraler fattade primärvårdsdirektören beslut om att samtliga Närhälsans vårdcentraler skulle arbeta med En förälder blir till. Motsvarande övergripande beslut saknas för privata aktörer.

3.3.2 Förankringsprocessen

En förankringsprocess på vårdcentral- och områdeschefsnivå inleddes efter primärvårdsledningens beslut om geografisk breddinförande av En förälder blir till. Denna skedde i två parallella spår och information kanaliserades dels via barnhälsovårdens linjeorganisation, dels via regionutvecklarna på KJV. Regionutvecklarna bjöd in sig själva till områdeschefsgруппerna med stöd av det fattade beslutet. Intervjuade på KJV och inom Central barnhälsovård menar samtliga att förankringsprocessen förlöpte enligt planering i samtliga områden. Skriftlig och muntlig information om En förälder blir till spreds i samtliga Närhälsans ledningsgrupper under 2015 och början av 2016. Erbjudande om möjlighet till informationsmöten med KJV skickades även till privata aktörer. Ett fåtal privata aktörer deltog i dessa informationsträffar.

Ambitionen var att även mödrhälsovården skulle delta i En förälder blir till för att skapa en sammanhållande vårdkedja för målgruppen. I Skaraborg deltog mödravården inte i pilotprojektet och det kom också signaler om att mödravården även i övriga områden var tveksamma till att delta i En förälder blir till. Mödravårdens överläkare gjorde bedömningen att deras medarbetare redan hade kunskapen i sina verksamheter och fattade beslut om att endast barnmorskor som arbetade på familjecentraler skulle delta i satsningen.

Exakt statistik på antalet personal/enheter som har deltagit i satsningen saknas, dock har drygt 500 personer fyllt i självskattningar i samband med uppstartskonferenser eller uppsamlingstillfällen. Knappt 130 BVC och familjecentraler beräknas ha deltagit i satsningen, varav ett trettiotal privata aktörer.⁸

3.3.3 Genomförandet

Struktur för genomförandet har varit densamma i de tre områdena; uppstartskonferens, en halvdags halvtidscheck samt avslutande heldagskonferens.⁹ Konferenserna har riktat sig till personal men inbjudan gick också ut till berörda chefer inför uppstarts- och avslutskonferenserna. Ett fåtal har deltagit i konferenserna. Samtliga konferenser har genomförts av regionutvecklarna vid KJV där information om En förälder blir till har varvats med föreläsningar kring verktygets teman och gruppövningar för att skapa reflektion och återkoppling från deltagarna. Vid uppstartskonferensen fick verksamheterna också utse en ansvarig sammankallande person för de arbetsgrupper som skulle träffas. Små enheter uppmanades att gå samman för att skapa bättre möjligheter för reflektion och lärande.

Strukturen för arbetet med En förälder blir till omfattar ett års arbete, tre månader per tema och innehåller:

⁸ Majoriteten av dessa är verksamma i Fyrbodalen.

⁹ Halvtidschecken lades till då detta framkommit som en lärdom från pilotprojektet i Skaraborg. Uppsamlingstillfällen har ordnats för verksamheter som inte kunnat delta i uppstartskonferenserna.

- Regelbunden diskussion och reflektion i arbetsgrupperna, cirka tre timmar per månad.
- Utformning av handlingsplaner för varje tema samt planering av uppföljning.

Halvtidscheck har genomförts efter sex månader då verksamheterna ska ha arbetat med två av verktygens fyra teman; jämställt föräldraskap och stjärnfamiljen. Vid halvtidscheckarna fick personalen diskutera och redovisa framgångsfaktorer och hinder, liksom lärdomar som gjorts. Syftet var att följa upp arbetet, ge personalen möjligheter till erfarenhetsutbyte samt att tillföra ny kunskap kring kommande teman. Slutkonferensen fokuserade på resultat av arbetet, spridning av goda exempel, samt planering inför framtida implementering.

Handlingsplanerna, med förslag på insatser/åtgärder i verksamheten och planerad uppföljning, har skickats till de lokala processtödjarna efter varje tema. Processtödjarna har sammanställt handlingsplanerna samt gett återkoppling till verksamheterna. Tabell 4 visar antalet inkomna handlingsplaner.

Tabell 4. Antal inkomna handlingsplaner (HP) per tema och område

Område	Antal HP jämställt föräldraskap	Antal HP stjärnfamiljen	Antal HP kulturkompetens	Antal HP psykisk hälsa
Fyrbodol	20	18	13	14
Göteborg & S. Bohuslän	44	39	30	24
Södra Älvsborg	18	19	17	17

Tabellen visar att antalet handlingsplaner har minskat över tid i två av områdena. Det faktum att Södra Älvsborg hade 14 månader på sig att arbeta med En förälder blir till istället för ett år kan möjligen ha påverkat. Kommentarer i personalenkäter tyder på att det har varit svårt att hinna med handlingsplanerna för det sista temat, psykisk hälsa. Enligt några av processtödjarna hade det varit önskvärt att förlänga deras uppdrag så att de kunnat förvissa sig om att alla handlingsplaner verkligen skrivs.

Intern uppföljning

Intern uppföljning har skett genom regelbundna träffar mellan KJV, verksamhetsutvecklare och processtödjare. Uppföljning har också gjorts via självskattningar som personalen fått genomföra vid uppstarts- och slutkonferenser samt via väntrumsintervjuer (baslinje) med föräldrar i åtta verksamheter.¹⁰ Tabell 5 visar antalet självskattningar som genomförts vid uppstarts- respektive slutkonferens. Det framkommer att betydligt färre personer deltog vid slutkonferenserna, dock betydligt fler i Fyrbodol än i övriga områden.¹¹

Tabell 5. Antal självskattningar vid uppstarts- och slutkonferens per område

Område	Antal vid uppstart	Antal vid slutkonferens
Fyrbodol	91	69 (76%)
Göteborg & S. Bohuslän	294	163 (55%)
Södra Älvsborg	122	73 (60%)

¹⁰ KJV valde att inte följa upp föräldrintervjuerna då majoriteten av de intervjuade var nöjda och det därför skulle vara svårt att mäta skillnader i resultat.

¹¹ Siffrorna inom parentes anger andelen personal som deltagit i slutkonferensen jämfört med uppstartskonferensen.

Möjliga förklaringar till det lägre antalet självskattningar vid slutkonferenserna kan vara att främst verksamheter som arbetat aktivt med verktyget deltog i slutkonferenserna. En annan förklaring kan vara att personal eller cheferna inte har prioriterat att all personal ska kunna medverka på konferensen. Ytterligare en möjlig förklaring är att personalomsättningen medfört att nyanställd personal i mindre omfattning deltog på slutkonferenserna.

3.3.4 Mottagandet i verksamheterna

Både verksamhetsutvecklare och processtödjare menar att strukturen med uppstarts-, halvtids- och slutkonferenser samt stödet från KJV har fungerat mycket bra och är viktiga framgångsfaktorer. Berörda regionutvecklare kände en trygghet i upplägget, då det testats och vidareutvecklats sedan pilotprojektet i Skaraborg. Mottagandet från verksamheternas sida har upplevts som positivt.

Det stora antalet personal på uppstartskonferenserna visar att det inledningsvis funnits ett stort intresse för En förälder blir till, vilket också stöds av personalens uttalanden under konferenserna. Dock påtalar intervjupersoner att personalen inte alltid blivit medveten om omfattningen på det arbete som skulle krävas förrän på själva uppstartskonferenserna. Detta blev också tydligt i de farhågor som framfördes under konferenserna och där tidsaspekten var den mest framträdande.

Verktyget har fungerat som utgångspunkt för diskussioner i arbetsgrupperna och utformningen av handlingsplaner. Halvtidsenkäterna visar att verktyget varit ett viktigt stöd under diskussionerna, men att möjligheten till gemensam reflektion i arbetsgruppen och/eller utbyte med andra enheter sågs som den/de viktigaste faktorerna för implementering av arbetet.

Vid halvtidscheckarna framkommer en rad tankar och reflektioner relaterade till En förälder blir till, vilka upplevs som värdefulla både personligen och i arbetet. Deltagande observation visar tydligt att en läroprocess har inletts. Exempel på lärdomar som personalen tar upp under halvtidscheckarna är funderingar kring egna värderingar, information till både födande och icke-födande förälder samt att våga ställa frågor kring familjekonstellation.

3.4 Förutsättningar för implementering

Hur har då förutsättningarna för implementering sett ut? Utvärderingen pekar på en rad framgångsfaktorer, men också utmaningar under processens gång. Nedan redovisas dessa utifrån deltagande observation, intervjuer, enkäter samt intern uppföljning,

3.4.1 Framgångsfaktorer

En rad olika framgångsfaktorer lyfts och presenteras nedan. Dessa innefattar tidigare diskuterade aspekter såsom verktyget i sig samt möjligheten till reflektion.

Ett underifrånperspektiv

En framgångsfaktor som lyfts av ansvariga på KJV, liksom av företrädare för CBHV är att En förälder blir till har haft ett underifrånperspektiv. Verktyget har utarbetats som ett svar på behov i verksamheterna av att hitta sätt att leverera i linje med de nationella riktlinjerna. Lyhördhet har också kännetecknat hela processen i takt med att nya behov har identifierats. Införande av kunskap om könsstämpning och hedersvåld i kapitlet Kulturkompetens är ett exempel, Normspelet samt text kring moderskap och revidering av kapitlet om psykisk hälsa är andra. Att utvecklingen drivs på underifrån beskrivs som ett förhållningssätt som är ovanligt vid regionala satsningar. Samtidigt har en

kontinuerlig dialog förts med Central barnhälsovårds verksamhetsutvecklare och chefer, vilket gett förankring på en mer övergripande nivå.

”Riggningsen”

Det organisatoriska upplägget eller ”riggningsen” av satsningen, med ett samspel mellan KJV, CBHVs verksamhetsutvecklare och processtödarna framstår som en grundförutsättning för arbetet med En förälder blir till. Operativ personal i form av processtödare har förmodligen bidragit till förankring i verksamheterna genom den mail- och telefonkontakt som har funnits med berörd personal.

Processtödarna upplever i sin tur att de har fått stöd av CBHVs verksamhetsutvecklare och KJV. Vikten av processtödjarnollen är också något som bekräftas av personal från verksamheter som har haft kontakt med processtödare och/eller verksamhetsutvecklare. Enkäten i samband med halvtidscheckarna visar att 43 % av personalen i Södra Älvsborg och Fyrbodals samt 56 % i Göteborg och Södra Bohuslän inte har haft direktkontakt med processtödare eller verksamhetsutvecklare. Detta kan tolkas som att stödet inte har behövts och/eller att rollen inte varit tydlig för verksamheterna. Samtidigt finns det gott om kommentarer på olika nivåer som visar att rollen har upplevts som viktig.

Processtödjarnollen är nog den största orsaken till att vi har lyckats, att vi hade en länk till verksamheterna. Vi vill jobba mer med detta [upplägg]. Verksamhetsutvecklare

Uppföljande telefonintervjuer med processtödarna visar att de överlag har positiva erfarenheter av rollen och ser sig själva som en viktig brygga mellan CBHV och verksamheterna. Rollen har främst handlat om att motivera personalen, fungera som bollplank och att sammanställa handlingsplanerna.

Det handlar om att motivera. Att lägga sig på en rimlig nivå med det och inte bli alltför klämök, utan förstå. Jag vet ju hur man har det när man jobbar ute. Processtödare

Inför framtida satsningar menar processtödarna att det är viktigt att fundera över hur mycket tid som ska läggas på processtöd och vilka arbetsformer som ska uppmuntras. Mer avsatt tid hade möjliggjort mer proaktivt arbete gentemot verksamheterna. Det behövs också en tydlig struktur för rollen och vad en processtödare förväntas göra samt fungerande kontaktlistor till berörd personal. Det finns även kommentarer om värdet i att följa upp arbetet efter satsningens formella slut så att alla handlingsplaner kommer in och sammanställs.

Stöd från närmaste chef

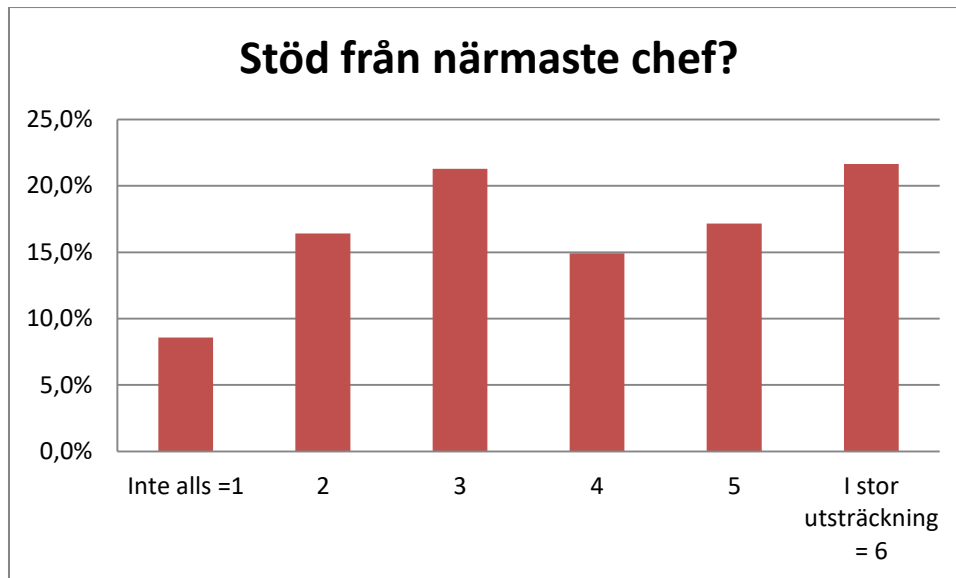
Stöd från närmaste chef i form av möjlighet att avsätta tid för arbetet med En förälder blir till påtalas som viktigt både vid halvtidscheckarna och i personalintervjuer. I halvtidsenkäten får frågan om stöd från närmaste chef ett lägre medelvärde i jämförelse med andra frågor. Dock finns en spridning mellan verksamheterna. Även processtödarna har som regel upplevt svagt intresse och stöd från sina närmaste chefer när det gäller implementering i den egna verksamheten, samtidigt som de upplevt det som positivt att få utrymme att arbeta med En förälder blir till.

Cheferna har inte varit intresserade men inte heller ifrågasättande. Inget intresse av att göra något med vårdcentralen i stort. Processtödare

Även webbenkäten till personal i samband med satsningens avslut visar på en stor spridning mellan verksamheterna gällande upplevt stöd från närmaste chef, se diagram 1. Fördelat på värdena 1-3 och

4-6 är procentsatsen 46 respektive 54 %. Variationen på hur stödet från närmaste chef upplevs av personalen är alltså stor.

Diagram 1. I vilken utsträckning har du haft stöd av din närmaste chef i arbetet med En förälder blir till?



N=268. Källa: webbenkät vid avslutning

Resultatet av personalens interna självskattningar ger en mer positiv bild av frågan om stöd från närmaste chef vid förändringsarbete. Det går dock inte att göra en direkt jämförelse mellan förändringsarbete i stort och arbetet med En förälder blir till, då frågan gäller förändringsarbete i allmänhet och En förälder blir till gäller ett konkret förändringsarbete.

Vad stöd från närmaste chef egentligen innebär i praktiken tolkas förmodligen olika beroende på person och funktion. Dock finns det intervjupersoner som menar att mer stöd från enhetschefen skulle inneburi en större omfattning på arbetet med En förälder blir till. Utifrån forskning kring hållbarhet som presenteras i avsnitt 2.4. omfattar begreppet stöd, både aktiv styrning och ledning från chefernas sida, men också störningsmoment i form av att utmana personalen (Svensson och Nilsson 2008, Brulin & Svensson 2012, i Boman et al 2013:16). Intresse från chefernas sida blir då en viktig komponent för att skapa hållbara resultat.

En faktor som kan ha påverkat enhetschefernas motivation att visa intresse för En förälder blir till är deras egen kunskap om satsningen, liksom hur de uppfattar att satsningen kan bidra till en ökad kvalitet i verksamheten. Det faktum att 65 % av chefsrespondenterna svarat värdet 4-6 (av 6) på den sistnämnda frågan talar dock för att de ser En förälder blir till som ett utvecklingsarbete. Knappt en tredjedel skattar sin kunskap om satsningen som låg (värde 1-3 av 6 möjliga) och 41 % tror inte att arbetet kommer att stärka förtroendet för barnhälsovården. Detta kan tolkas som att en ganska stor andel chefer inte ser värdet i att aktivt stötta personalen i implementeringsarbetet av En förälder blir till.

Möjlighet till reflektion

Verktuget En förälder blir till har fungerat som diskussionsunderlag i de arbetsgrupper som funnits eller bildats mellan verksamheter under satsningens gång. I både enkätundersökningar, intervjuer och intern uppföljning lyfts verktuget fram som lättillgängligt och värdefullt för de gemensamma diskussionerna. Utvärderingen visar att det är de gemensamma reflektionerna, med arbetskollegor och kollegor på andra arbetsplatser, som har upplevts som givande och en viktig förutsättning för att genomföra förändringar i verksamheten. Konferenserna har bidragit med tid till dialog inom och mellan arbetsgrupper. Diskussioner och gemensam reflektion har där bidragit till att öka kunskap och förståelse/insikt utifrån verktugets frågor på både individ- och organisationsnivå.

Motivation

Individens motivation till förändring är på många sätt kopplade till förståelse av förändringens nödvändighet och vad det konkret innebär i det dagliga arbetet (Eriksson-Zetterquist & Renemark 2011). Verktugets upplägg och gemensam reflektion samt stöd från enhetschefer är faktorer som kan bidra till att förkorta den första delen av översättningsprocessen. För att förändringen ska bli hållbar krävs dock fortsatt motivation bland både chefer och medarbetare. Motivation hos medarbetarna är den framgångsfaktor som chefsrespondenterna främst lyfter fram som en förutsättning för implementering av En förälder blir till. Utvärderingens enkät till personalen i samband med halvtidscheckarna uppvisade en stor spridning gällande upplevd motivation hos kollegor, vilket kan innebära att arbetet stannar av eller drivs av enskilda eldsjälar.

3.4.2 Utmaningar och hinder

Tidspress synliggjordes redan på uppstartskonferenserna som det största upplevda hindret för arbetet med En förälder blir till. Brist på tid klassas i webbenkäten till chefer som den största utmaningen av de chefer som nåtts av utvärderingen. Samtidigt finns det också exempel där personalen menar att deras ursprungliga farhågor inte har realiserats och att det gått att genomföra förändringar trots tidsbrist. Faktorer som stöd från chefer och möjligheter att avsätta tid för gemensam reflektion har där betydelse medan personalomsättning och bristande stöd kan fungera som hinder.

Utöver tid kan utmaningarna delvis sammanfattas som några samspelande faktorer, såsom avsaknaden av stöd från chefer, bristande motivation och personalomsättning. Men det finns också strategiska utmaningar som regionutvecklarna har stött på i arbetet, vilka redovisas nedan.

Strategiska utmaningar

De strategiska utmaningarna berör flera områden och nivåer, se nedanstående punkter:

- Svårigheter att nå och informera vissa privata aktörer.
- Breddinförande i hela vårdkedjan kring födande och föräldraskap.
- Intern synlighet inom VGR. Att få rapportera i ledningsgruppen för koncernkontoret.
- Identifiera och informera relevanta aktörer inom kommunerna.
- Svårigheter att få informera i politiska forum då En förälder blir till inte var ett politiskt uppdrag.
- Svårigheter att integrera En förälder blir till i andra politiska uppdrag.
- Svårigheter att mäta resultaten för barnen – hur ska detta följas upp?

De strategiska utmaningarna kan delvis undanröjas om En förälder blir till lyfts på en nationell nivå, exempelvis på Rikshandbokens webbplats och/eller får en större nationell spridning. En lärdom inför framtiden är också behovet av att förankra utvecklingsarbete inom den egna organisationen samt politiskt. Ett politiskt ägandeskap hade ökat sannolikheten för prioritering av frågorna.

3.4.3 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser

Utvärderingen visar att processen till stor del varit lyckad och fungerat smidigt. En rad framgångsfaktorer har bidragit till detta, såsom verktyget, den testade strukturen för genomförandet och stöd på olika nivåer inom organisationen. Förutsättningarna för implementering av En förälder blir till har därmed underlättats. Upplägget med handlingsplaner och en plan per tema har troligen ökat genomförbarheten och uthålligheten i arbetet, vilket utgjort bra förutsättningarna för praktisk handling. Kort sagt har själva översättningsprocessen från idé till konkreta handlingar förkortats genom En förälder blir till (se Eriksson-Zetterquist & Renemark 2011).

Utformningen och genomförandet har haft ett tydligt underifrånperspektiv, vilket skapat legitimitet och förankring i verksamheterna allt eftersom arbetet fortlöpt. Vi ser upplägget med verksamhetsutvecklare och processtödjare i varje område som avgörande, då det möjliggjort både överblick och kontaktyta gentemot verksamheterna. Dock hade det förmodligen behövts ett upprepat förankringsarbete för att också involvera cheferna i arbetet och därmed ytterligare öka förutsättningarna för en lyckad implementering genom aktiv styrning, stöttning och utmaningar (störning) från chefernas sida.

Verktyget och strukturen för En förälder blir till har således skapat goda grundförutsättningar för implementering. Hur arbetet sedan har fallit ut i de olika verksamheterna har också berott på faktorer såsom motivation, chefsstöd, stabilitet i personalstyrka mm. Interna faktorer såsom personal- och chefsomsättning är faktorer som bör tas med i beräkningen inför framtida satsningar, med planering för hur detta ska hanteras.

Förankringen av En förälder blir till på den högre organisatoriska nivån inom VGR har inte varit lika självklar. Initiativ har tagits men det faktum att mödravården inte har deltagit i satsningen innebär att aktörer som möter föräldrarna före och under förlossningen inte omfattas av arbetet och därför inte heller utvecklar sitt arbetssätt i den riktning som är önskvärd enligt verktyget. Avsaknaden av politisk förankring har försvårat arbetet och minskat satsningens synlighet. KJV har dock hittat andra vägar för strategisk påverkan och spridning av En förälder blir till.

4. RESULTAT – PERSONAL, CHEFER OCH FÖRÄLDRAR

I detta kapitel presenteras utvärderingsresultatet från webbenkäter, intervjuer och fokusgrupper med personal, chefer och föräldrar. Intern uppföljning redovisas när utvärderarna bedömt detta vara relevant för resultatet.

4.1 Personalens och chefernas erfarenheter

Personalens erfarenheter har fångats på en rad olika sätt och metoder. De olika datainsamlingsmetoderna stödjer varandra och uppvisar liknande resultat trots att frågorna har

ställt på olika sätt. Enhetschefernas synpunkter har fångats via en webbenkät i samband med satsningens avslut i respektive område.

4.1.1 Resultat av arbetet med En förälder blir till

De resultat som arbetet med En förälder blir till skulle generera för barnhälsovårdens och familjecentralernas personal finns beskrivna i den framtagna verksamhetslogiken (se bilaga 1) och omfattar ett antal områden, både på individuell och organisatorisk nivå.

- Ökad kunskap om jämlikt föräldraskap
- Ökad kunskap om hur uppmuntra jämlikt föräldraskap
- Ökad självinsikt om den egna rollen och egna värderingar
- Att få verktyg för att kunna arbeta för ett jämlikt föräldraskap
- Ökad trygghet i att möta familjerna
- Rutiner för att möta mångfald
- Stolthet över yrkesrollen
- Ökad samsyn i arbetsgruppen och synliggörande av olikheter
- Ökad samverkan inom och mellan verksamheter

Kunskap, insikt, handling

De förväntade resultaten kan delas upp i tre kategorier; kunskap, insikt/förståelse och aktiva handlingar. De tre hänger alla samman i en förändringskedja där ökad kunskap förväntas leda till insikter och samsyn (översättas till konkret handling), vilket i sin tur möjliggör handling i form av t.ex. nya rutiner och arbetssätt samt ökad samverkan. Det finns även en växelverkan mellan de tre.

Den kunskap som personalen förväntas ta till sig inom ramen för En förälder blir till avser jämlikt föräldraskap. I begreppet ryms samtliga fyra teman; jämställt föräldraskap, stjärnfamiljen, kulturkompetens och psykisk hälsa. Kunskapen är således mångfasetterad. Det är dock inte endast kunskap om jämlikt föräldraskap som omfattas utan även hur personalen kan uppmuntra till det hos de familjer de möter. I praktiken kan det handla om kunskap om hur bemöta föräldrar jämlikt eller kunskap om hur ett förändrat arbetssätt kan möjliggöra samtliga föräldrars delaktighet i ett barns hälsa och utveckling.

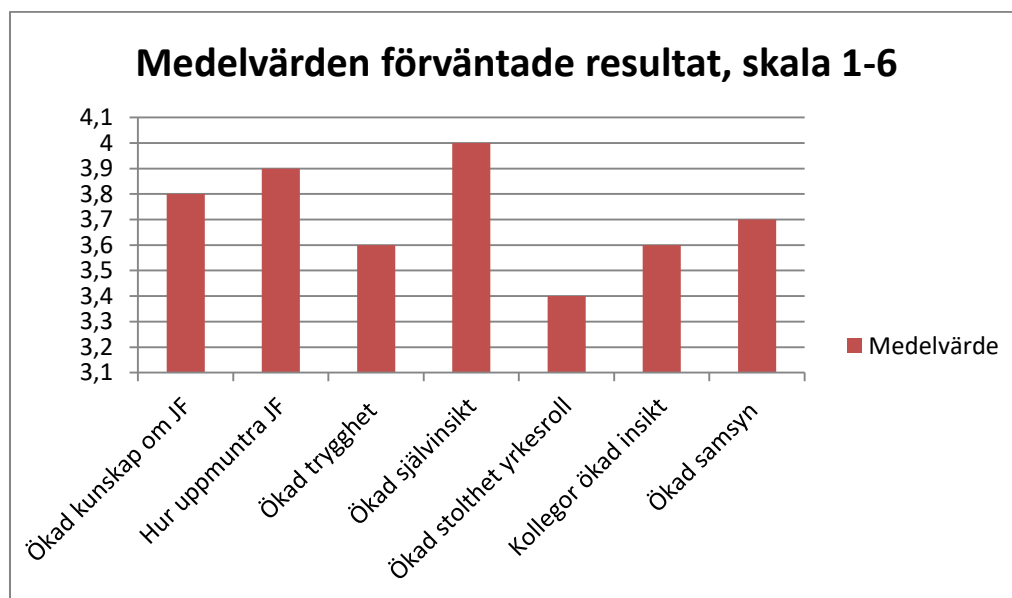
Förväntade insikter rör både den egna rollen och egna värderingar samt en samsyn bland personalen som grundar sig i frågorna kopplade till En förälder blir till. Normmedvetenhet förväntas stärka personalens trygghet i mötet med föräldrarna och stärka förutsättningarna för ett gemensamt utvecklingsarbete.

Syftet är också att satsningen ska leda till att kunskap och insikter omsätts i handling, av enskild personal och/eller gemensamt i verksamheten eller mellan verksamheter. Det kan handla om förändrat arbetssätt, rutiner, verktyg eller nya metoder.

Att tillföra kunskap och börja prata om egna värderingar och reflektera kring dem är således ett första steg i en lärandeprocess, ett sätt att öka medvetenheten och därmed också motivationen för en förändring. Innehållet i verktyget En förälder blir till kan sägas stödja denna utveckling genom hänvisning till forskning, övningar, diskussionsfrågor och tips på material att läsa.

Webbenkäter till personal och chefer, liksom övriga datainsamling omfattar frågor kring de förväntade resultat som preciseras i verksamhetslogiken (se bilaga 1). Frågorna har som regel fått medelvärden mellan 3,4 och 4,0 av 6 möjliga, se diagram 2. Det finns skillnader mellan områdena där personalen i Södra Älvsborg har svarat något mer positivt på frågorna än de tillhörande övriga områden. Spridningen på de olika värdena är stor vilket talar för att individer upplevt resultatet varierande och att verksamheter arbetat olika mycket med En förälder blir till. Varje stapel i diagrammet motsvarar ett förväntat resultat.

Diagram 2. Personalens upplevelse av förväntade resultat i relation till En förälder blir till¹²



N = 282. Källa: Webbenkät personal i samband med avslut.

Utvärderingen visar att det finns en ökning på samtliga ovanstående områden som personalen tillskriver En förälder blir till. Högst medelvärde får ökad självinsikt som i det fullständiga svarsalternativet innebär ökad självinsikt om den egna rollen och egna värderingar (4,0 av 6 möjliga). Ökad självinsikt hos personalen betonas också av processtödjare, verksamhets- och regionutvecklare. Detta talar för att läro- och förståelseprocessen i många verksamheter har inletts, genom gemensamma diskussioner och reflektioner. Det är intressant att notera att kollegornas ökade självinsikt inte värderas lika högt som den egna.

Det tydligaste för mig är att man genom att läst igenom materialet och diskuterat så blir man mycket mer medveten om vad vi gör och vad vi inte gör och vad man kan göra bättre. Man har det i bakhuvudet hela tiden på ett annat sätt så att man lättare kan plocka fram det vid väl valda tillfällen. Det är något som jag vet att vi i gruppen är ense om. Intervjuad personal

Arbetet med En förälder blir till förefaller inte ha synliggjort oliktankande i arbetsgruppen i någon större omfattning även om det varierar mellan verksamheterna. Lågt medelvärde kan tyda på att arbetet inte har varit utmanande nog för att granska normer och värderingar på djupet. Även medvärdet på frågan om motstånd relaterat till En förälder blir till får ett lågt medelvärde (2,3). Intervjuer med processtödjare visar att motstånd har förekommit, dock inte i någon större omfattning. En anledning kan vara att personalen inte har styrts och/eller störs/utmanats i tillräcklig

¹² JF hänvisar till Jämlikt föräldraskap

omfattning av sina chefer. Motstånd kan ses som en naturlig del av ett förändringsarbete, särskilt när det inbegriper att personalen utmanar sina egna normer och värderingar. Uttalanden från ansvariga tyder på att det kan finnas ett motstånd mot att prata om moderskap inom professionen, vilket i sin tur kan spegla kulturella normer kring moderskap som råder i samhället.

Personalens självskattningar visar en tydlig ökning mellan baslinjen och slutskattningen gällande parametrar såsom ökad kunskap och ökad trygghet i att möta föräldrarna inom samtliga fyra teman. Det är också tydligt att tema 4, psykisk hälsa, är det tema där personalen i samtliga tre områden skattade sin kunskap som lägst från början och att det där därför finns en stor potential för vidare utvecklingsarbete.

I den avslutande webbenkäten till berörda chefer är medelvärdet på frågan om hur väl cheferna känner till En förälder blir till 4,05 av 6 möjliga, något lägre i Fyrbodal. Motsvarande medelvärde på frågan om cheferna menar att de har fått tillräckligt med information om satsningen för att kunna skapa bra förutsättningar för arbetet är 3,9, något högre i Göteborg och Södra Bohuslän. Kunskapen om En förälder blir till verkar vara något högre på Närhälsans enheter än på de privata. Att det hade behövts mer information styrks av synpunkter som framförts under halvtidscheckar samt i utvärderingsenkäter. En faktor som förmodligen försvårat spridning av informationen är att omsättningen på enhetschefer tidvis varit stor.

Även chefsrespondenterna menar att deras medarbetare har utvecklats till följd av En förälder blir till. Även om det framkommer skillnader mellan olika områden så är kunskap om och hur uppmuntra jämlikt föräldraskap samt ökad samsyn i arbetsgruppen de resultat som flest chefer lyfter. En låg andel, 7 % av chefsrespondenterna, uppger att de inte ser några resultat alls hos sina medarbetare. Tabell 6 visar andelen chefsrespondenter som upplever en förändring hos sina medarbetare på grund av En förälder blir till. Samma parametrar har använts i webbenkäten till chefer som till personalen och utgår från de förväntade resultaten i verksamhetslogiken (bilaga 1). Den relativt låga andelen chefer som menar att deras medarbetare har fått en större självinsikt kan bero på att det inte är synligt för enhetschefer som inte deltar i personalens möte med föräldrarna.

Tabell 6. Andel chefer som anser att medarbetarna har stärkts genom En förälder blir till?

Område	Ökad kunskap om (JF) ¹³	Ökad kunskap om hur uppmuntra (JF)	Ökad trygghet att möta familjerna	Ökad självinsikt om egen roll/värderingar	Ökad samsyn i arbetsgruppen	Ökad stolthet i yrkesrollen
Fyrbodal	48%	67%	57%	52%	57%	9%
Göteborg & S. Bohuslän	47%	63%	27%	30%	60%	20%
S. Älvsborg	59%	50%	50%	32%	36%	18%
Totalsumma	51%	60%	45%	38%	51%	16%

N=73 Källa: Webbenkät i samband med avslut.

¹³ JF = Jämlikt föräldraskap

Lägst ökning upplever cheferna gällande ökad stolthet i yrkesrollen, vilket kan ha flera förklaringar. Exempelvis kan personalen ha upplevt vara stolta i sin yrkesroll redan före En förälder blir till eller så har frågan inte diskuterats eller uppmärksammats.

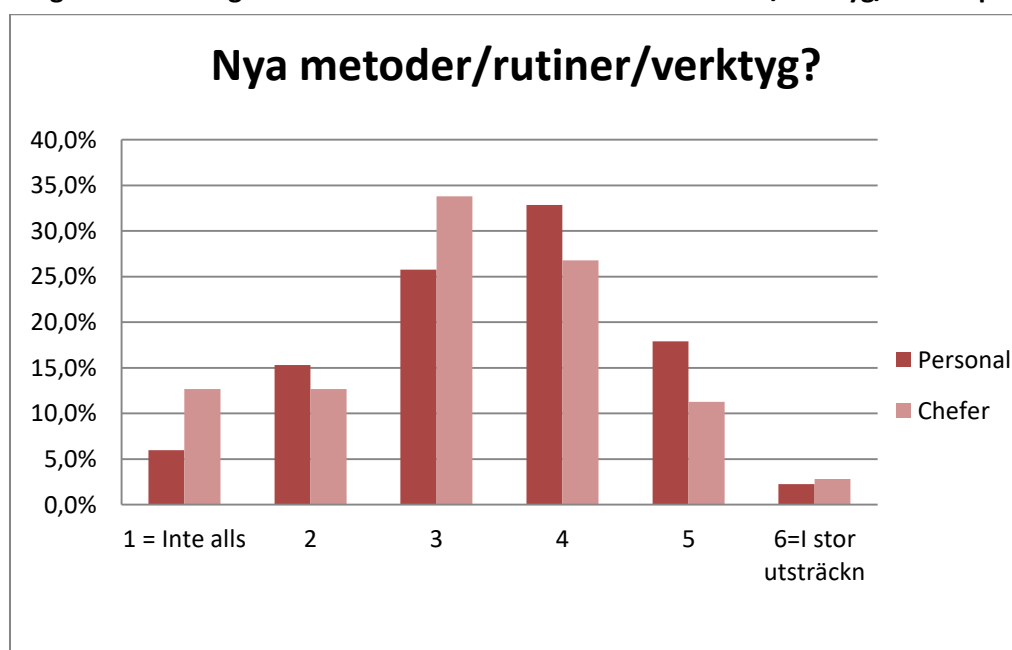
Nya metoder, verktyg och rutiner

Utvärderingen pekar på en rad goda exempel i form av nya rutiner, nya föräldragrupper och eller utveckling av verksamheterna. Detta stöds också av den interna uppföljningen. Även om inte alla åtgärder i handlingsplanerna genomförts fullt ut, så har mycket hänt under året som personalen arbetat med En förälder blir till. Resultat i form av förändrade arbetsätt eller rutiner som personalen beskriver i handlingsplanerna och intervjuer kan grovt delas in i fyra teman. Dessa överensstämmer med resultat som redovisades från pilotprojektet i Skaraborg (Gunnarsson 2015).

- Förändringar i kommunikation gentemot föräldrar (kallelser, möblering, litteratur, dokumentation, däribland information på flera språk.)
- Nya/vidareutvecklade föräldragrupper utifrån behov som uppmärksammats genom En Förälder blir till, exempelvis unga föräldrar, flerbarnsföräldrar, pappagrupper, grupper för ensamstående, stjärnfamiljer etc.
- Riktade insatser såsom språkcafé, föräldragrupper utifrån ett gemensamt språk (ej svenska), föräldrträff med tolk etc.
- Åtgärder för att nå och fånga icke-födande föräldrars psykiska hälsa.

Webbenkäter till personal och chefer visar att arbetsplatserna har utvecklat nya metoder, verktyg eller rutiner i varierande omfattning, se diagram 3. Personalen i Södra Älvsborg svarar något mer positivt, vilket bekräftas i självskattningarna. En anledning kan vara att personalen i detta område skattade sig lägre i baslinjen.

Diagram 3. Har ni genom En förälder blir till utvecklat metoder/verktyg/rutiner på arbetsplatsen?



N = 268 personal, N = 71 chefer. Källa: webbenkäter i samband med avslut.

Diagrammet visar att det finns en stor spridning i respondenternas svar. Motsvarande spridning finns på frågan om En förälder blir till har bidragit till ett förändrat arbetssätt i verksamheten. Medelvärdena ligger på drygt 3 av 6 för både personal och chefer vilket inte talar för någon generell stor förändring. Samtidigt visar intervjuer med personal och processtödjare, liksom intern uppföljning vid slutkonferenserna på en rad förändringar i både förhållningssätt och arbetssätt, se citat nedan. Självskattningarnas ökning i andelen som menar att arbetsplatsen har bra metoder och rutiner för att möta olika typer av föräldrar kan tolkas på liknande sätt. Det relativt låga medelvärdet speglar förmodligen variationer mellan verksamheterna, där mycket har hänt i vissa verksamheter och lite i andra.

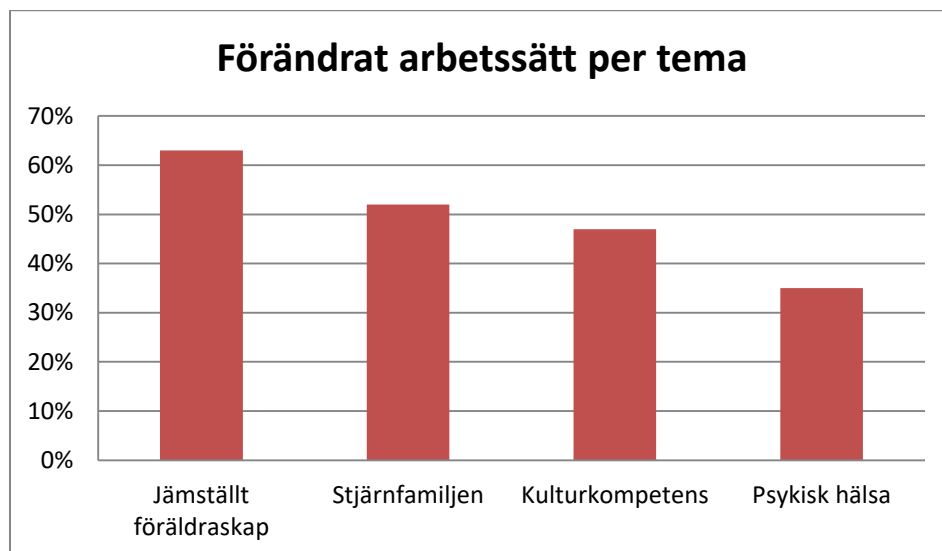
Vi trycker på att det är viktigt att pappor är med på träffar. Vi ger till exempel information om att det är möjligt att ta föräldraledigt för att vara med på träffar på BVC. Sen har vi också pappagrupper.

Intervjuad personal

Tankesättet har absolut förändrats. Jag tänker till exempel nu när vi börjar med 8-månaders hembesök så märks det att medvetenheten har ökat. Även om det inte är satt som mål att bjuda in båda föräldrarna så är personalen väldigt noga med att bjuda in och se till att båda föräldrarna är hemma. Det hade inte hänt innan En förälder blir till. Intervjuad processtödjare

Diagram 4 visar att personalen uppger att arbetssättet har förändrats mest gällande tema 1, jämställt föräldraskap (65%) och minst gällande tema 4, psykisk hälsa (35%). Diagrammet visar också att förändringarna minskar för respektive tema vilket kan ha att göra med tidsaspekten och/eller vanan att arbeta med temat.

Diagram 4: Andel personal som upplever en förändring i arbetssätt för respektive tema.



N=178. Källa: Webbenkät till personal i samband med avslut.

Frågan om huruvida arbetsplatserna genomfört aktiviteterna som beskrivits i handlingsplanerna visar på ett liknande mönster, där flest aktiviteter från handlingsplanerna har realiserats för tema 1 och i fallande skala för varje tema se tabell 7. Majoriteten av respondenterna uppger att aktiviteterna delvis har genomförts och en mindre andel att de inte har genomförts alls.

Tabell 7: I vilken utsträckning har ni genomfört aktiviteterna i handlingsplanerna?

Tema	Fullt ut	Delvis	Inte alls	Totalt
Jämställt föräldraskap	35%	54%	10%	N=192
Stjärnfamiljen	29%	58%	13%	N=193
Kulturkompetens	22%	61%	17%	N=192
Psykisk hälsa	18%	62%	20%	N=188

Källa: Webbenkät till personal i samband med avslut.

Att förändringar har skett på arbetsplatserna är tydligt både i enkätsvar och i intervjuer med personal och processtödjare. I flera verksamheter efterfrågas nu partners psykiska hälsa i mötet med föräldrar. Det finns även exempel på att hälsosamtal för den icke-födande partnern har införts. Ansträngningar för att nå familjer med utländsk bakgrund är ytterligare exempel.

Psykisk hälsa är nog det området där effekten är störst. Att lyfta den andra parten för samtal. Man kände redan innan ett behov av att man ville och nu blev det stärkt, bekräftat att det är något som vi kan göra. Intervjuad personal

Jag känner mycket för de nyanlända familjerna för de är jättesvåra att få in på öppna förskolan och föräldragrupper. Där tycker jag inte att vi har kommit så långt. Vi har varit på SFI och informerat. Sen har vi pratat om vi ska ha en speciell föräldragrupp med tolk men då lyckas vi inte få tillräckligt många med samma språk. Vi försöker hitta så mycket information som möjligt på andra språk. Det är något vi börjat göra mer. Intervjuad personal

Sammantaget finns det alltså en rad exempel på förändringar i både förhållningssätt och rutiner i verksamheterna som talar för att kunskap omvandlats till insikter och realiserats i konkreta handlingar/förändringar i verksamheterna.

En ökad samverkan?

Ett förväntat resultat av En förälder blir till är en ökad samverkan inom och mellan verksamheterna. Redan vid halvtidscheckarna framkom att ett antal BVC genom En förälder blir till hade påbörjat eller förbättrat samverkan med andra BVC eller inom familjecentralen. Även i slutenkäten finns exempel som talar för att det har skett. Exempel på ny form av samverkan är samverkan med bibliotek kring normkritisk litteratur, men också med familjerätten kring juridiska frågor, liksom med integrations- och mångfaldsutvecklare.

En vinnare gällande intern samverkan förefaller vara familjecentralerna. Detta blir inte minst tydligt genom att majoriteten av de föreslagna verksamheterna för besök och föräldrantervjuer var just familjecentraler. Kommentarer i både halvtidsenkät och slutenkät tyder på att samverkan ökat mellan olika personalkategorier på vissa av familjecentralerna.

Vi hade tidigare en ganska svag struktur för samverkan. Den har förstärkts genom En förälder blir till eftersom då har vi varit tvungna att träffas och arbeta ihop oss och då har de övriga strukturerna förstärkts också. Nu har vi fått in En förälder blir till-tänket i frågor som vi ändå skulle lyft utan En förälder blir till; hur samarbetar vi mer kring föräldragrupper, hur gör vi mer av den röda tråden, vad vill vi att de ska få med sig, vad är syftet osv. Intervjuad personal

Samtidigt är resultatet delvis motsägelsefullt. Chefernas enkätsvar talar för att En förälder blir till inte i någon större utsträckning påverkat andra delar av vårdcentralen/familjecentralen. Medelvärde är 2,5 av 6 möjliga, vilket talar för att samverkan inom verksamheterna inte stärkts. Å andra sidan menar en stor andel av personalen och cirka hälften av chefsrespondenterna att samsynen i arbetsgruppen har ökat, vilket talar för att den interna samverkan kan ha stärkts.

4.1.2 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser

Utifrån de resultat som redovisats framkommer att det har funnits och finns ett behov av att arbeta med de teman som En förälder blir till omfattar för att uppfylla nationella och regionala riktlinjer. Satsningen har genererat en rad resultat i verksamheterna i form av ökad kunskap, ökad självinsikt om egna värderingar, liksom ökad samsyn i arbetsgruppen. Det har i sin tur lett till konkreta förändringar i arbetssätt och nya rutiner. Det är dock svårt att bedöma omfattningen på de resultat som har genererats och som förmodligen skiljer sig åt på individ- och verksamhetsnivå.

Verktöget kan sägas ha förkortat vägen till praktisk handling, då arbetet med En förälder blir till omfattat krav på aktiva åtgärder. Det faktum att färre handlingsplaner lämnats in över tid och att nedskrivna åtgärder har genomförts i varierande omfattning, tyder på att det fortsatta arbetet är beroende av tydlig styrning och ledning för att implementeras. Att motståndet upplevts lågt föranleder frågan om En förälder blir till har varit tillräckligt utmanande för att skapa en långsiktig förändring inifrån. Tiden som funnits tillgänglig för gemensam reflektion har varit relativt begränsad, vilket kan ha förhindrat en djupgående reflektionsprocess. Å andra sidan har verktöget möjliggjort att ett stort antal verksamheter på kort tid har lyckats omsätta idéer till konkret handling. Kopplat till de tre mekanismerna för hållbarhet kan styrningen sägas bestå av Närhälsans beslut om att barnhälsovården ska arbeta med En förälder blir till, stöd i varierande omfattning från enhetschefer, samt stöd från processtödjare, verksamhetsutvecklare och KJV. Den tydligaste gemensamma störningsfaktorn är förmodligen de övningar och frågor som finns i verktöget och som lockar fram en reflektion kring de egna värderingarna.

De uppvisade, och förväntade, resultaten ligger på personalnivå medan cheferna generellt inte involverats i diskussioner eller handlingsplaner på arbetsplatserna. Möjligen kan detta vara en bland flera förklaringar till varför stöd ges i olika omfattning av berörda enhetschefer. Chefernas betydelse kan dock inte nog betonas utifrån de mekanismer som anses skapa hållbara resultat; styrning, stödja och störa (Svensson & Nilsson 2008, Brulin & Svensson 2012, i Boman et al 2013). Frågan är om hållbarhet kan uppnås utan aktivt agerande från berörda chefer. Styrning på mer övergripande regional nivå hade i så fall behövts för att aktivt involvera cheferna i arbetet.

Utvärderingen visar också att det finns goda exempel som bör spridas som ett led i en strategi för att skapa framtida hållbarhet. Detta gäller både nya arbetssätt och utvecklade rutiner, men också samverkansformer som kan bidra till att ytterligare utveckla kvaliteten inom barnhälsovården och en förbättrad vårdkedja för att på sikt förbättra förutsättningarna för uppväxande barn.

4.2 Föräldrarnas upplevelser

Som namnet *En förälder blir till* indikerar är satsningens syfte att stärka förutsättningar för föräldraskapet och därigenom barnets hälsa, trygghet och utveckling. Verktöget riktar ljuset mot mötet mellan barnhälsovården och föräldrarna och utgår från att det är i det mötet som

möjligheterna men också utmaningarna finns. Det handlar både om att möta behov hos enskilda föräldrar och familjer men också om strukturell påverkan. Barnhälsovårdens uppdrag att likvärdigt bemöta och erbjuda stöd till alla föräldrar är komplext då gruppen föräldrar är diversifierad.

Föräldrarnas röster har i utvärderingen fångats dels genom intervjuer i samband med besök i ett urval verksamheter och dels i en enkät som nått ut till föräldrar via sociala medier. Frågorna har ställts på olika sätt beroende på sammanhang. Under besöken i föräldragrupper eller på öppna förskolan har vi i möjligaste mån försökt följa upp resultat kopplade till den enskilda verksamheten, medan frågorna i enkäten varit mer övergripande utifrån upplevelser av mötet med barnhälsovården. Essensen i frågorna har dock varit densamma. Utöver utvärderingens insamlade material finns även intern uppföljning i form av väntrumsintervjuer.

Vid utvärdering av resultat och effekter av En förälder blir till avseende föräldrar är det viktigt att ha i åtanke att de tankar och upplevelser som vi fångat i många fall endast indirekt kan kopplas till förändringar som skett tack vare satsningen. Det kan handla om att föräldrarna är nya besökare och därför inte har något att jämföra med eller att förändringarna som skett tack vare En förälder blir till inte har varit synliga för föräldrarna. Resultaten bör ses i det ljuset. Fokus har dock varit på upplevelser under det senaste året. Vidare har det inte skett något urval, vilket gör att föräldraröster bör ses just som röster och inte som representation för gruppen som helhet.

Resultatdelen inleds med en redovisning av faktorer som påverkar trygghet och tilliten samt vilka behov som finns hos de föräldrar som nåtts av utvärderingen. Därefter redovisas resultatet utifrån varje tema i En förälder blir till.

4.2.1 Resultat av arbetet med En förälder blir till

Intentionen med En förälder blir till har varit att generera resultat hos gruppen föräldrar avseende kvaliteten i själva mötet men också avseende synen på barnhälsovården. Föräldrar definieras som alla som påtar sig föräldrarollen. Följande förväntade resultat finns nedskrivna i verksamhetslogiken (bilaga 1) där barnhälsovårdens arbete med En förälder blir till förväntas leda till...

Kort sikt:

- Alla som påtar sig föräldrarollen känner sig sedda och lyssnade till.
 - Bemötande i rummet.
 - Information, exempelvis tolk på hemspråk.
 - Inbjudningar, exempelvis hemskickad information, kallelser.
- Föräldrarna ska känna att de får vägledning att praktisera ett jämlikt föräldraskap.
- Trygghet/tillit att våga anförtro sig åt personalen exempelvis om hur de själva mår i förhållande till sitt föräldraskap.

Lång sikt:

- Ökat förtroende för barnhälsovården oavsett bakgrund och behov.
- Föräldrar som känner sig trygga i föräldrarollen.

Tillit en förutsättning för möte

En grundförutsättning för att barnhälsovården på bästa sätt ska kunna fullfölja sitt uppdrag att ge stöd och vägledning är att föräldrarna hyser tillit till barnhälsovården som sådan men också till enskild personal som de träffar. Tillit är centralt i mötet mellan föräldrar och personalen då den

stärker sannolikheten för ett öppet samtal kring föräldraskapet och dess eventuella utmaningar. Diagram 5 visar enkätresultatet gällande frågan om föräldrarna känner sig trygga nog att anförtro sig åt personalen inom barnhälsovården.

Diagram 5. Föräldrars upplevelse av trygghet – andel kärnfamiljs – och stjärnfamiljsföräldrar.



N=97. Källa: Enkät till föräldrar via sociala medier.

Enkätresultat visar att stor andel av föräldrarna (77 %) oftast eller alltid känner trygghet att anförtro sig åt personalen om det är något de funderar över. Tilliten är dock svagare eller brister hos resterande föräldrar (23 %), särskilt låg är den hos stjärnfamiljsföräldrar.¹⁴ Inom den sistnämnda gruppen känner sig 12 % aldrig eller sällan trygga att anförtro sig åt personalen, medan 21 % gör det ibland. Motsvarande siffror för kärnfamiljsföräldrar är 4 % respektive 13 %.

Faktorer som påverkar tilliten

Vad är då viktigt för att föräldrarna ska känna tillit till personalen? Insamlat material visar att tilliten gynnas av ett flertal faktorer. Dels handlar det om att personalen upplevs närvarande i mötet, att hen är lugn och lyssnar. Flera föräldrar berättar om vikten av att bli bekräftad i rollen som förälder samt att ens oro och frågor blir tagna på allvar och inte bortviftade. Att inte bli dömd och ifrågasatt utan istället respekterad för personliga val är tillitsskapande. Upplevd otillräcklighet tas upp av flera föräldrar som en känsla de brottas med och något som ibland riskerar att förstärkas i mötet med personal.

Jo, men jag känner tillit till den sköterskan som vi har. Hon lyssnar in, är lugn och hon verkar intresserad. Men framförallt är det att hon lyssnar och om man har funderingar så kan man bolla tankar. Intervjuad förälder

Att jag inte upplever mig dömd för mina val. Enkät svar förälder

Personalens professionalitet värderas högt och efterfrågas. Uttryckta tyckanden från personalens sida undergräver tilliten enligt många föräldraröster i utvärderingens material. Upplevelsen av att personalen på BVC eller familjecentralen är påläst och har uppdaterad kunskap är viktigt för att

¹⁴ En familj med en eller flera vuxna samt barn som ej behöver vara biologiska t ex regnbågsfamilj, enföräldersfamilj, bonusföräldrar, adoptivfamilj.

skapa bra förutsättningar för stöd och vägledning. Flera föräldrar berättar om till exempel filmer om föräldraroller som upplevs vara ouppdaterade utifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilket de menar påverkar synen på barnhälsovården. Flera exempel inbegriper även behov av kunskap om hbtq-frågor hos personalen.

Under föräldrautbildningen var det katastrof. Det handlar om filmerna som var gjorda för 20-30 år sedan och är väldigt heteronormativa och lite nedlåtande speciellt mot papporna. Exempelvis att nu när det är mycket att göra så kan pappan plocka ur disken. Och att man inte visar annat än heteronormen och jag tyckte det var väldigt exkluderande. Intervjuad förälder

Grundläggande respekt. Inte bli felkönad, att de anstränger sig lite och använder neutralt språkbruk såsom förälder om de inte vet ifall personen är mamma/pappa. Enkät svar förälder

Att personalen verkar proffsig och baserar sina råd på vetenskaplig grund. Enkät svar förälder

Resultaten visar också på hur viktig den personliga relationen är. För många är det betydelsefullt att träffa en BVC-sköterska som känner dem vid namn. Om det är samma personal som följer en familj under åren är det större chans att bygga upp en tillitsfull relation. Kontinuitet i personalen gynnar tilliten. En förälder berättar i intervju om hur hon uppskattar att hennes BVC-sköterska kommer ihåg namn och saker de pratat om i tidigare möten. En annan förälder berättar om hur frustrerande det är att vid varje tillfälle behöva förklara hur deras familjebildning ser ut och få frågor gällande det.

Jag förstår ju att hon har läst på i journalen precis innan vi kom. Men det känns ändå bra att hon minns vad vi alla heter och saker som vi tagit upp till diskussion tidigare gånger. Det är så skönt att slippa berätta allt igen och det får mig att känna mig välkommen. Intervju förälder

Mer än hälften av de föräldrar som svarat på enkäten berättar om tillfällena då de valt att inte anförtro sig åt personalen trots att de egentligen har haft frågor att ventilera. För en del har det handlat om att de har haft andra kanaler och kontaktnät att vända sig till som känts mer självklara än personalen på BVC. I andra fall har det sammanfallit med personalomsättning som haft negativ verkan på viljan att öppna upp och ställa frågor. Berättelserna visar också att tillit är något som behöver tid för att utvecklas.

Jag har ingen personal som jag träffar mer än en gång på grund av alla avgångar och att de täcker luckor för varandra. När det är första gången jag träffar någon varje gång är det inte lätt att fråga eller öppna sig. Då frågar jag hellre andra föräldrar i min omgivning. Enkät svar förälder

Bland berättelserna finns också de som handlar om brist på tillit till personalen och hans kompetens. Det rör sig till exempel om tvivel på om det är lönt att fråga en BVC-sköterska om råd som samkönat par eller brist på tillit som följd av att ha blivit felkönad gång på gång. Bristen på tillit kan också kopplas till rädslan att bli dömd. Flera föräldrar berättar om gånger då de har valt att inte anförtro sig åt personalen funderingar som rör till exempel amning eller psykisk ohälsa just på grund av skamkänslor eller rädsla att framstå som otillräcklig eller olämplig förälder eller bli ifrågasatt för sina val. Några föräldrar berättar om rädsla för att Socialtjänsten ska kopplas in.

Ja. Frågor som rör det faktum att våra barn har två mammor. Jag vill fråga saker som jag är rädd att personalen inte kan svara på eftersom jag inte vet om kompetensen finns – hur jag bemöta frågor från barnen, hur jag ska stärka mig själv etcetera. Enkät svar förälder

Jag kanske är försiktig med att berätta om jag själv mår dåligt för att jag är rädd att de inte ska tycka att jag är tillräcklig som förälder. Enkät svar förälder.

Intern uppföljning med väntrumintervjuer med föräldrar visar att de nådda föräldrarna var mycket nöjda med barnhälsovården (KJV 2016, internt dokument). Detta var också tydligt av utvärderarnas egna intervjuer med föräldrar i verksamheterna. Enkätresultatet visar dock att det finns föräldrar som inte känner sig lika inkluderade, vilket visar på vikten av att arbeta vidare med aktuella teman.

Behoven varierar

Behoven som uttrycks i enkät och intervjuer varierar och har enligt insamlat material handlat om att exempelvis tas på allvar vid amningsproblem, sömnbrist eller att bli uppmärksammas vid psykisk ohälsa. Det är med andra ord både uttryckta och outtryckta behov. Det är också något som bekräftas i de intervjuer vi har genomfört under besök i verksamheter där föräldrar också uttrycker känslor av otillräcklighet och en önskan om att dessa känslor ska tas på allvar.

Att få hjälp att hantera min känsla av otillräcklighet. Med första barnet var man ju som i en bubbla. Nu med andra finns det ju en massa tider att passa. Det krävs massa med tålamod. Intervju förälder

Vi har varit olika i gruppen, olika människor med olika åsikter. Jag tycker att personalen har varit bra på att stötta våra olika val. På träffarna har de varit noga med att inte döma någon. Det känns inte som att det finns ett sätt att vara förälder utan att det finns många och att barnen är viktigast. Ibland är det dock lätt att känna press från andra föräldrar hur man ska vara som mamma, till exempel hemlagade mellanmål, sy kläder och hur vi fördelar ledigheten. Intervju förälder

Möjligheten att vara med i en föräldragrupp uppskattas av många av de föräldrar vi träffat, där erfarenhetsutbyte också är ett sätt att möta behov hos föräldrarna. Grupperna beskrivs fylla syftet av ett sammanhang där de får träffa andra i liknande situation och prata av sig och få stöd av andra föräldrar i frågor som rör föräldraskapet.

Jag tycker att gruppen är stödet. Jag kommer hit och vi kan prata om i princip vad som helst och jag känner mig aldrig dömd. Snarare tvärtom får jag alltid ett stöd av någon eller av alla. Även om alla inte varit med om något liknande så är det ingen som dömer utan de lyssnar. Det är ganska skönt, man känner sig inte så ensam som jag tycker att man kunde göra innan, man kunde bli lite ensam, men nu vet man vem man kan höra av sig till om det skulle vara någonting. Intervju förälder

Jag hade önskat att det fanns en föräldragrupp för ensamstående i Gbg. Både inför och efter barnet fötts. Det är tufft att vara den enda som har en tom stol bredvid sig istället för partner. Enkät svar förälder

För en del tycks föräldragrupperna möta ett behov av ett socialt nätverk. Det lyfts särskilt av de unga mammor som vi har träffat och som uttrycker sin rädsla för vad som ska hända när föräldrarna i gruppen börjar arbeta. Föräldrarnas berättelser visar på vikten av att personalen möter deras behov som förälder och att det ofta finns ett uttalat behov av att bli tagen på allvar och att utbyta erfarenheter. Detta gäller inte minst mammor, oavsett familjekonstellation, men också andra grupper som upplever sig exkluderade och uttrycker behov av att träffa andra i liknande situation.

4.2.2 Tema 1 – Jämställt föräldraskap

Insamlat material innehåller flera exempel som visar på initiativ att uppmuntra till jämställt föräldraskap. Det handlar t ex om att båda föräldrarna har blivit inbjudna till BVC och att båda ombetts att vara med vid hembesök. Det finns dock också exempel som visar att så inte har skett. Utvärderingens material inrymmer få röster från män, vilket gör att det är kvinnornas bild av jämställdhet som genererat exempel. Resultaten visar på flera exempel där kvinnor och män betraktas och bemöts olika i mötet med BVC eller familjecentralen. Under våra besök i verksamheterna har det varit tydligt att det är mamman som är i centrum även om nya aktiviteter riktade till andra föräldrar än den födande kvinnan också har initierats.

När vi som utvärderare ställt frågor kring jämställt föräldraskap möts vi av blandade funderingar hos föräldrarna. Det blir tydligt att det finns många olika sätt att se på frågan, både gällande synen på vad ett jämställt föräldraskap egentligen innebär och om det upplevs som viktigt. Det varierar också huruvida föräldern önskar diskutera frågan med personalen på BVC/familjecentralen eller inte. Flera föräldrar berättar i intervju att de i mötet med barnhälsovården fått frågan om hur de tänkt fördela föräldraledigheten. En del har uppskattat frågan och reflekterat kring vad som är bäst för barnet och familjen, andra berättar att de har blivit provocerade och tycker inte att deras BVC-sköterska har med det att göra.

Jag hade inte uppskattat att de sa något i stil med att fråga hur vi fördelar våra föräldradagar. Det är en privat fråga. Inget de har något att göra med. Intervjuad förälder

Flera intervjuade mammor menar att de själva gärna har huvudkontakten med BVC och tycker inte att det kan ställas så höga förväntningar på pappan till barnet. Motiveringen är exempelvis att han är chef eller att hans kontakt med BVC inte är så viktigt då mamman har koll. Ytterligare en förklaring är att mannen inte är så intresserad. Ett exempel är införandet av 4-månaders besök på en familjecentral på landsbygden dit endast pappan eller partnern bjuds in. Intervjuade mammor berättar att deras män reagerat med tveksamhet och även osäkerhet när de ensamma förväntats komma till besöket. Flera mammor vi träffar under besöken i verksamheterna berättar att de gärna själva sköter kontakten med BVC och menar att det är bra som det är.

Pappan är ju hemma de tio första dagarna, men sedan tycker jag inte att man kan förvänta sig att pappan ska följa med på BVC! Intervjuad förälder

Här har vi väl pratat lite om det, lite dilemman kring hur man gör. Papporna är välkomna hit med, men min kille är inte så intresserad av det. Intervju förälder

Jag har inte tänkt på det [jämställt föräldraskap]. Innan jag blev gravid så har jag alltid varit väldigt insatt i jämställdhet och förespråkade alltid det. Men nu när jag själv har barn så, jag tror att jag är lite mammig av mig. Jag ser gärna att det står mitt namn på kuverten, det får gärna göra det. Då blir jag lite stolt, jag vill inte att han ska vara ledig, jag vill bara vara själv med barnet. Så jag kanske inte är rätt person att prata med det om. Intervju förälder

Det är få som i enkätsvaren själva tar upp barnhälsovårdens inbjudningar och till vem/vilka de är riktade till. När vi i samband med besök ute i verksamheterna ställer frågor kring det visar det sig att många inte vet. En del tror att det är barnets namn som står på kallelsen, andra att den är riktade till mamman. Detsamma gäller huruvida samtliga föräldrar uppmunats att delta i det inledande

hembesöket. Intervjuer med föräldrar visar att många inte vet, men ger också exempel på när personalen uttryckligen poängterat detta.

Då [under hembesöket] så tyckte jag att hon involverade oss båda två lika mycket. Jag tror det var jag som hade honom [barnet] i knät, men hon var ändå noga med att ha med min sambo i rummet och svara på frågor och så. Intervjuad förälder

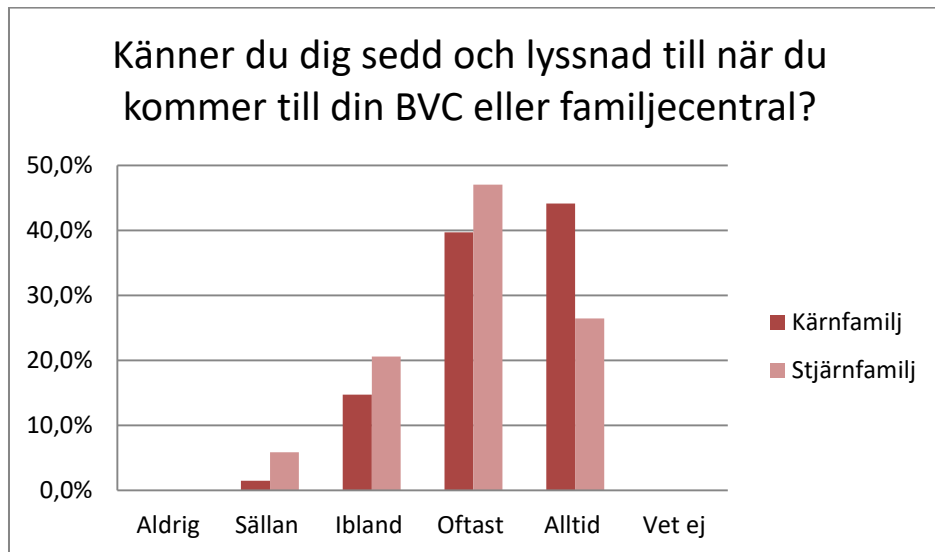
Resultaten utifrån föräldraperspektivet gällande temat jämställdhet visar på hur viktigt det är att jobba med jämställdhet i mötet med föräldrar och att integrera perspektivet i verksamheterna som helhet, både för att möta behov hos enskilda föräldrar och som ett led i att driva på samhällsutvecklingen. Att personalen inom barnhälsovården ska försöka påverka deras normer kring föräldraskap är inte alltid självklart för föräldrarna.

4.2.3 Tema 2 – Stjärnfamiljen

Utvärderingsresultaten visar på att det finns skillnader i hur föräldrar upplever mötet med barnhälsovården beroende på om de tillhör en kärnfamilj eller en stjärnfamilj. Enligt enkätsvaren upplever stjärnfamiljsföräldrar i lägre utsträckning att de blir sedda och lyssnade till samt har lägre benägenhet att anförtro sig åt personalen än kärnfamiljsföräldrar. Insamlat material inrymmer många exempel på situationer där föräldrar som tillhör olika typer av stjärnfamiljer upplever att de blivit osynliggjorda, mötta med fördomar eller okunskap på grund av familjebildning eller andra personliga val. Detta gäller både ensamstående föräldrar eller samkönade par där t ex två mammor blir bemötta på olika sätt beroende på vem som fött barnet. De svarande uttrycker förhoppning om att personalen har kompetens och önskan om att samtliga barnets föräldrar blir bemötta likvärdigt.

En av målsättningarna med En förälder blir till är att alla föräldrar ska känna sig sedda och lyssnade till i mötet med barnhälsovården. I enkäten svarar 82 % att de oftast eller alltid gör det. Det finns dock en spridning; 16 % gör det ibland och 4 % upplever att de sällan blir sedda eller lyssnade till, se diagram 6. Det bör poängteras att då det nästan uteslutande är mammor som har svarat visar insamlat material tyvärr inte hur pappor, som är den av kärnfamiljsföräldrarna som löper störst risk att bli osynliggjord, upplever mötet. Vidare är resultaten mindre positiva hos gruppen stjärnfamiljsföräldrar, där endast 3 av 4 upplever sig oftast eller alltid sedda och lyssnade till, medan 6 % gör det sällan och 21 % ibland, se diagram 6.

Diagram 6. Känner du dig sedd och lyssnad på – andel kärnfamiljs- och stjärnfamiljsföräldrar.



N=97. Källa: Enkät till föräldrar via sociala media.

Att bli sedd och lyssnad till är nära sammankopplat med tillit, vilket blir tydligt då föräldrarna i enkät och intervjuer får frågan vad som är viktigt för att de ska uppleva det. Många av svaren sammanfaller med vad som upplevs viktigt för att känna tillit, exempelvis att bli tagen på allvar, bli lyssnad till på riktigt och att slippa bli bemött med fördomar. Utifrån det kan vi konstatera att tilliten ökar när en känner sig sedd och lyssnad till. Tid nämns också som en viktig möjliggörande faktor. Känslan av att det inte är stressigt utan att det finns tid för besöket är viktigt. Att personalen lyssnar och ställer frågor ses som en bekräftelse på att det finns tid.

Det känns som att det finns all tid i världen fast det kanske inte är så. Också att och det har jag verkligen inte känt att man får konstiga blickar för att man är ensamstående eller har fått en annan familjesituation. Intervjuad förälder

Att känna att vår familj är lika värdefull och respekterad som en kärnfamilj. Enkät svar förälder

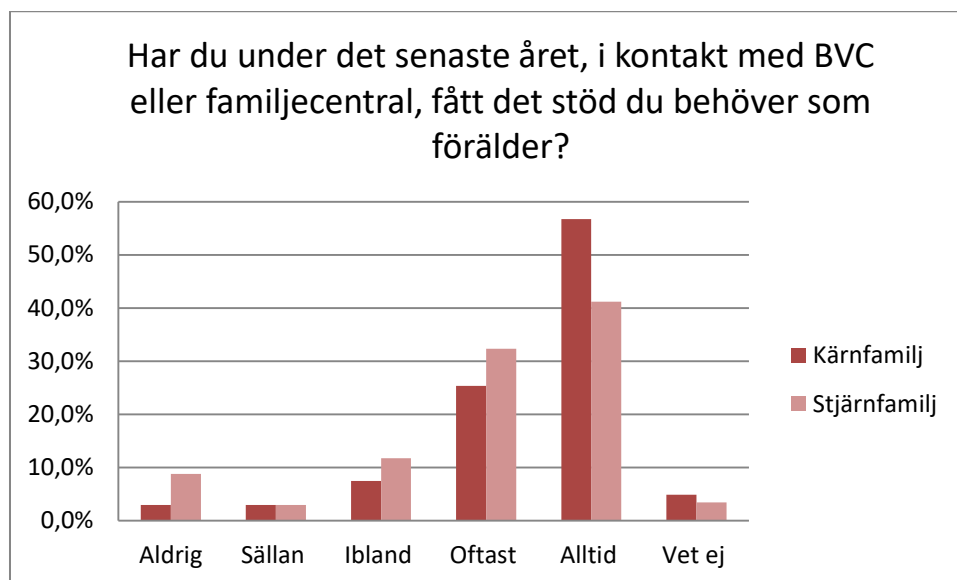
Insamlat material inrymmer många berättelser från föräldrar som upplever att de har blivit sedda och lyssnade till. Det finns dock de som önskar att de hade blivit det i större utsträckning och som har negativa erfarenheter av att inte ha blivit tagna på allvar eller mötts av begränsande normer eller okunskap hos personalen. Personalen omfattar då även läkare. Nedanstående exempel berör just de teman som En förälder blir till omfattar och visar på vikten av arbetet för att åstadkomma en strukturell förändring. Det är också viktigt att komma ihåg att de allra flesta föräldrar som nåtts av utvärderingen är positiva till mötet med barnhälsovården, vilket delvis kan bero på att de är en del av samhällets struktur och de normer och värderingar gällande föräldraskap som finns i samhället.

Det är jobbigt när alla på MVC/BVC påstår att det är min sambos första barn, enbart grundat på att det är hennes första genetiska barn. Enkät svar förälder

I mötet med läkaren. hon tog sig inte tid att lära känna oss eller möta oss... hon talade om farmor och farfar som att alla barn har det...vårt barn har två mormor och två morfar... Enkät svar förälder

Resultat från enkäten visar att 78 % av föräldrarna upplever att de oftast eller alltid under det senaste året har fått det stöd som de behöver från BVC eller familjecentralen. Kärnfamiljsföräldrar upplever det i högre grad, 79 %, jämfört med 74 % för stjärnfamiljeföräldrar. Inom den sistnämnda gruppen upplever 12 % att de aldrig eller sällan fått det stöd de behöver. Motsvarande siffra för kärnfamiljsföräldrar är 6 %, se diagram 7.

Diagram 7. Möjlighet till stöd under senaste året - andel kärnfamiljs- och stjärnfamiljsföräldrar.



N=97. Källa: Enkät till föräldrar via sociala media.

4.2.4 Tema 3 - Kulturkompetens

Utvärderingen har nått ett fåtal föräldrar med utländsk bakgrund vid utvärderarnas besök i verksamheterna. Detta kan möjligen spegla personalens erfarenheter att det i vissa fall är svårt att nå familjer med utländsk bakgrund med gruppaktiviteter, delvis beroende på språkliga svårigheter. Få exempel i enkätsvaren rör föräldrars erfarenheter och frågor som kan kopplats till tema 3, kulturkompetens, vilket kan bero på vilka sociala arenor som har nåtts av utvärderingen. I enkätsvaren påtalas dock att personalens kunskap och medvetenhet om migration har betydelse för tilliten och för att känna sig inkluderad.

Att förstå invandrarskap och inte utgå från medelklassföräldraskap (har ni åkt skidor under vinterloven? vi har inte- vi har inga pengar, bil), kunskap om detta. Men vi åker till Xxxland regelbundet och detta är också något viktigt. Enkät svar förälder

Försök med grupper anpassade till föräldrar med annan språkkompetens än den svenska har gjorts inom ramen för En förälder blir till. Intervju med en förälder från ett asylboende som deltar i en öppen förskoleverksamhet visar tydligt att föräldern menar att verksamheten bidrar till integration för både hen själv och för hens barn. I gruppen blandas boende från orten med föräldrar från asylboendet. Verksamheten sker som samverkan mellan en familjecentral och ett bibliotek.

4.2.5 Tema 4 - Psykisk hälsa

Insamlat material visar att det är vanligt förekommande att ett barns samtliga föräldrar inte har tillfrågats om sin psykiska hälsa. Frågan om psykisk hälsa ställs också i olika utsträckning beroende på

vem som är den födande föräldern. I enkäten uppger ungefär hälften av de svarande att samtliga barnets föräldrar *inte* blivit tillfrågade om sin psykiska hälsa (48 %). Att samtliga föräldrar inte får frågan bekräftas av intervjumaterialet, där flera mammor berättar att deras partner inte fått frågan. Stjärnfamiljsföräldrar svarar dock i högre utsträckning jakande på frågan än kärnfamiljsföräldrar, 47 % jämfört med 32 %. Detta kan möjligen ses som ett tecken på personalens medvetenhet om ökad utsatthet inom denna grupp. 15 % av de svarande vet inte om frågan har ställts.

Flera berättelser visar att pappan eller partnern till barnet mått psykiskt dåligt men inte fått frågan om psykisk hälsa och därmed inte heller det stöd eller den hjälp hen hade behövt. Flera menar att en dylik fråga från personalen troligen hade gjort skillnad. Skamkänslor och rädslor kan göra det svårt att själv ta upp frågor kring psykisk hälsa.

Det hade varit bra om alla tre föräldrar fått den frågan. Enkät svar förälder

Hade varit hjälpsamt om min partner som inte burit barnet hade fått frågan kring depression, då det var en stor omställning för henne att bli förälder. Enkät svar förälder

Min man mådde väldigt dåligt efter förlossningen. Han var med och det blev kritiskt för vårt barn. Han blev väldigt påverkad av det och hade svårt första veckorna att knyta an till vårt barn. Det tog nog några månader. Kanske att han hade behövt prata med en psykolog. Då var det ingen som frågade honom eller mig hur han mådde. Detta var vårt första barn så det var tre år sedan.

Intervjuad förälder

Trots screening av mammornas psykiska hälsa finns exempel på upplevelse om att denna inte alltid tagits på allvar av personalen.

När jag fick yngsta fick jag en förlossningsdepression. Jag hade svårt att uttrycka det rakt ut till någon men berättade för BVC-sköterska att jag mådde väldigt dåligt, hon svarade bara att det kommer gå över. Så min förlossningsdepression pågick längre än nödvändigt och jag älskade inte mitt barn första året. Enkät svar förälder

Uteblivna frågor från personalens sida riskerar enligt föräldrarna att psykisk ohälsa inte upptäcks, vilket kan komma att påverka barnets hälsa och utveckling negativt. Att bli tillfrågad om sin psykiska hälsa kan troligen stärka upplevelsen av att vara inkluderad. Av intervjuerna framkommer också att vissa mammor inte funderat över att deras män inte fått frågan, vilket kan spegla samhällets normer kring föräldraskap.

4.2.6 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser

Utvärderingens röster från föräldrar bekräftar att En förälder blir till fyller ett behov av att förändra barnhälsovården för att säkerställa likvärdigt bemötande och stöd till alla föräldrar. Vi kan konstatera att föräldrar känner sig sedda och lyssnade till i olika utsträckning beroende på vem de är och hur deras situation ser ut. Stjärnfamiljsföräldrar möter större utmaningar i mötet med BVC och familjecentraler än kärnfamiljsföräldrar, vilket bekräftar behovet av fortsatt arbete. Pappornas röster lyser med sin frånvaro, vilket ytterligare förstärker bilden av att barnhälsovården främst är en plats för kvinnor, för mammor och deras barn och att det i många forum i sociala medier till stor del är mammor som aktivt diskuterar frågor kopplade till föräldraskap. Det hade varit intressant att ta del av fler röster från män. I utvärderingens material fångas deras upplevelser nästan uteslutande

indirekt genom mammornas berättelser t ex angående psykisk hälsa där de tillfrågas i lägre utsträckning än mammorna.

Utvärderingens resultat visar att En förälder blir till som verktyg har potential att öka förtroende för barnhälsovården oavsett föräldrarnas bakgrund och behov. Att öka kunskapen och normmedvetenheten hos personalen är med stor sannolikhet rätt väg framåt. En ökad öppenhet i mötet mellan personal och föräldrar stärker också förutsättningarna för föräldrarna att känna sig trygga i sin föräldraroll. Att prata om personliga val och eventuella utmaningar i föräldraskapet utan att riskera att bli dömd är a och o.

Samtidigt visar utvärderingsresultatet att det finns ett samhällsintresse att driva utvecklingen av ett jämlikt föräldraskap vidare och skapa bättre förutsättningar för barn som växer upp. Personalen har där den viktiga rollen av att både stödja men också att störa/utmana rådande normer genom att ta upp dem till diskussion. Även om personalen inte har möjlighet att styra föräldrarnas val kring föräldraledighet och arbetsfördelning i hemmet, är deras bidrag viktigt genom att ställa frågor, vilka på sikt möjligen kan bidra till en ökad normmedvetenhet även hos föräldrarna.

4.3 Vidare implementering och hållbarhet

Detta avsnitt tar upp hållbarhetsaspekter utifrån utvärderingens resultat och redovisad teori kring förändringsarbete.

4.3.1 Strategisk påverkan och spridning av resultat

Under hela satsningen En förälder blir till har regionutvecklarna på KJV arbetat för att påverka strategiskt inom sin egen organisation och för att sprida resultatet. Förvaltning av uppnådda resultat ses också som angeläget inom CBHV. Vid ett möte i slutet av augusti 2017 mellan KJV och CBHV beslutades att verksamhetsutvecklaren i Södra Älvsborg under hösten 2017 skulle arbeta 20 % som regional processtödare för att underlätta spridning av resultat och uppföljning av arbetet (Mötesprotokoll 2017-08-29).

Regionala utbildningsdagar på temat En förälder blir till kommer att genomföras för alla nyanställda en gång per termin och följas upp av CBHV. En förälder blir till ska också vara en stående punkt i barnhälsovårdens nyhetsbrev. Dessutom finns beslut om återkommande föreläsningar på gemensamma introduktionsdagar i barnhälsovård för läkare, psykologer, dietister, logopeder och BHV-sköterskor varje termin. Regionutvecklarna på KJV kommer att medverka på Göteborg och Södra Bohusläns kommande utvecklingsdagar för att integrera En förälder blir till i vårens tema som är hembesök.

CBHV har ansvaret för uppföljningen av verksamheternas handlingsplaner och integrering av En förälder blir till i olika utbildningsinsatser för personal. Verksamhetsutvecklare inom CBHV påtalar att deras stora arbete ligger framför dem. Under våren kommer en av verksamhetsutvecklarna att arbeta med att hitta formerna för att integrera En förälder blir till i de ordinarie processerna, främst riktat till BVC. Genom KJVs ägarskap finns också möjligheter att verka gentemot familjecentralerna.

Breddinförandet av En förälder blir till har varit en uttalad tanke från KJVs sida för att nå all vård i vårdkedjan kring födande och föräldraskap. I dagsläget pågår dialog med barn- och

ungdomsmedicinska mottagningar kring En förälder blir till. En dialog pågår också med Sektorsrådet¹⁵ som ses som en möjlig strategisk väg för att kunna arbeta vidare med En förälder blir till i framtiden. Under 2017 har ett arbete med att återrapportera resultatet av satsningen till ledningsgrupperna påbörjats i syfte att lyfta positiva exempel och inspirera till fortsatt arbete. Uppföljning av pilotprojektet En förälder blir till i Skaraborg som infört enskilda föräldrasamtal för partners ska ske.

Verktuget En förälder blir till reviderades under 2017. Den nya versionen sprids nu via CBHV och på olika webbplatser. Spridningskonferenser planeras under 2018 och en rapport med resultat och goda exempel finns nu framtagen (Eliasson et al. 2017). En förälder blir till finns nu också integrerat som en aktivitet i den regionala handlingsplanen för Mänskliga rättigheter, vilket innebär att den kontinuerligt kommer att följas upp. Regionutvecklarna arbetar även för att En förälder blir till ska ligga på Rikshandbokens hemsida för barnhälsovården.

Ytterligare resultat som utvärderingen visar på och som talar för framtida hållbarhet är följande:

- Resultatet av satsningen har också efterfrågats på regional och nationell nivå.
- Tre nya familjecentraler har ringt och bitt om att få starta upp En förälder blir till, vilket kan ses som att verktuget har ett gott rykte som spridits.
- Högskolan i Borås och Högskolan Väst har integrerat En förälder blir till i sina utbildningar för blivande barnsjuksköterskor.
- Som ett resultat av spridningsarbetet har En förälder blir till startats upp/kommer att startas upp i tre län; Norrbottens, Värmlands och Västerbottens län. En guide för att leda En förälder blir till har utformats (Davidsson et. al. 2017).
- I pilotområdet Skaraborg har arbetet fortsatt med utveckling inom bland annat området psykisk hälsa med partnersamtal, vilket lett till att pappor/partners fångats upp.

4.3.2 Fortsatt implementering i verksamheterna

Hur ser då planerna för den fortsatta implementeringen ute i verksamheterna ut? Totalt 58 % av chefsrespondenterna uppger att de kommer att arbeta vidare med En förälder blir till i framtiden, se tabell 8. Av dessa finns betydligt fler i Södra Älvsborg (73%) jämfört med exempelvis Fyrbodal (40 %). Drygt en tredjedel uppger att de ännu inte vet, vilket kan tolkas som att det finns ett visst fortsatt intresse för implementering. Det är en högre andel enhetschefer inom Närhälsan som uppger att de ska arbeta vidare med En förälder blir till (69 %) jämfört med enhetschefer för privata vårdcentraler (44 %).

Tabell 8. Kommer ni att arbeta vidare med En förälder blir till? Andel chefer per område.

Område	Ja	Nej	Vet inte	Totalsumma
Fyrbodal	40%	5%	55%	100%
Göteborg & S. Bohuslän	59%	7%	34%	100%
Södra Älvsborg	73%	5%	23%	100%
Totalsumma	58%	6%	37%	100%

N=71. Källa: Webbenkät till chefer i samband med avslut

¹⁵ Sektorsrådet för barnmedicin består av läkare och andra professioner som jobbar med medicinska riktlinjer och andra styrdokument som rör barnmedicin. I Sektorsrådet ingår chefen för CBHV.

Bland personalen är cirka hälften osäkra på det fortsatta arbetet med En förälder blir till, något fler i Göteborg och Södra Bohuslän än i övriga områden. Störst andel personal från Södra Älvsborg svarar att de kommer att fortsätta arbetet, vilket stämmer väl överens med chefernas svar. Både personal och chefer nämner olika former av uppföljning för att hålla arbetet vid liv, exempelvis att diskutera En förälder blir till och/eller handlingsplanerna vid husmöten, Apt, handledningstillfällen eller planeringsdagar. Några kommer också att fortsätta träffas i de arbetsgrupper som bildats i samband med En förälder blir till.

En förälder blir till kommer att vara en punkt på dagordningen på APT för Familjecentralen.

Enkät svar chef

Vi kommer att fortsätta även under nästa år att träffas på samma sätt. Så vi läser in oss, tittar på vad vi vill förändra och så hoppas vi att vi återigen får en stabil kärnverksamhet och att vi från och med hösten kan gå tillbaka till handlingsplanerna och titta på vad vi uppnått och inte uppnått och jobba vidare. Intervjuad personal

I dagsläget tyder resultatet på att det finns en viss osäkerhet kring det fortsatta arbetet i vissa verksamheter, samtidigt som det också finns en vilja att tillvarata resultatet och fortsätta arbetet.

4.3.3 Utvärderarnas reflektioner och slutsatser

Utvärderingsresultatet visar att ansträngningar gjorts för att fortsätta förankringen av En förälder blir till och att tillvarata resultatet. Det faktum att arbetsmodellen spridits till flera län och efterfrågas i olika sammanhang talar för att En förälder blir till kommer att leva kvar och utvecklas. I Skaraborg har arbetet fortsatt med förändrade rutiner till följd, exempelvis partnersamtal för att fånga upp partners som mår dåligt.

Samtidigt förefaller det finnas en viss osäkerhet hos vissa enhetschefer i övriga områden kring det fortsatta arbetet med En förälder blir till. Detta väcker frågor kring på vilken nivå det fortsatta arbetet med implementeringen bör ligga. Ska det ligga hos varje enhetschef, hos den anställda personalen eller bör det ligga på mer strategisk nivå? Den stora skillnaden mellan områdena väcker också frågor kring arbetets förutsättningar i respektive område. Dock är det viktigt att vara medveten om att utvärderingen bara nått drygt en tredjedel av de berörda cheferna och att alltför långtgående slutsatser inte går att dra.

Ett arbete pågår på strategisk nivå för att tillvarata resultaten och ytterligare sprida En förälder blir till. Dock väcks frågor kring framtida ansvarsområden, ytterligare breddinförande och möjligheten att integrera En förälder blir till i regionens verksamheter och styrdokument. Vi ser ett tydligt behov av beslut på en strategisk nivå med tydliga direktiv om hur det ska göras.

5. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Detta kapitel besvarar utvärderingens frågeställningar, drar slutsatser kring resultatet samt innehåller rekommendationer inför framtiden.

5.1 Slutsatser kring utvärderingens frågeställningar

Nedan dras slutsatser kring de frågeställningar som har utgjort utgångspunkt för utvärderingen.

5.1.1 Vilken relevans har En förälder blir till haft?

Utifrån utvärderingen kan vi konstatera att En förälder blir till på många sätt varit en lyckad satsning som kom rätt i tid. Det ligger i linje med nationella och regionala styrdokument och har svarat mot ett uttalat behov av kunskap och metoder att omsätta teorin i praktiken inom barnhälsovården. En förälder blir till ligger också i linje med det familjecentrerade arbetssättet som håller på att implementeras i Göteborgs stad för att på sikt också utjämna skillnader i hälsa och möjlighet till utbildning för barn och unga.¹⁶ Regionutvecklarna på KJV, verksamhetsutvecklare och processtödjare har varit lyhörda och anpassat såväl verktyget som genomförande till verksamheternas förutsättningar.

En förälder blir till är också viktigt ur ett samhällsperspektiv. I Socialstyrelsens vägledning (2014) poängteras att ett jämlikhets- och genusperspektiv ska genomsyra barnhälsovården. Personalen har därmed också ett samhällsuppdrag att uppmuntra föräldrar till ett mer jämlikt föräldraskap. En förälder blir till påverkar möjligheten till ett förebyggande och främjande arbete gällande hela familjen. Förebyggande då det minskar risken för särbehandling av föräldrar på grund av bristande kunskap hos personalen. Främjande då det handlar om att omsätta mänskliga rättigheter i praktiken på ett sätt som på sikt också bidrar till att implementera barnkonventionen.

Det har varit svårt att fånga föräldrarnas upplevelser av förändring genom En förälder blir till samtidigt som utvärderingen visar på behovet av satsningen. Framförallt familjer som står utanför "normen" har mycket att vinna då utvärderingen t ex visar att stjärnfamiljsföräldrar upplever sämre bemötande och lägre tillit i mötet med barnhälsovården än kärnfamiljsföräldrar samt att det finns grupper som behov som inte alltid blir mötta t ex partners med psykisk ohälsa. Det är också från gruppen föräldrar utanför "normen" som barnhälsovården har mycket att lära för att kunna möta behov hos alla föräldrar och därmed främja goda jämlika uppväxtvillkor. Att En förälder blir till har spridits sig till flera län visar på behovet av kunskap och fungerande metoder på flera håll i landet. Sammanfattningsvis har En förälder blir till stor relevans ur flera perspektiv.

5.1.2 Hur har processen fungerat enligt genomförare och mottagare?

KJV har i samarbete med CBHV lyckats introducera och systematisera ett arbetssätt för jämlikt föräldraskap anpassat till barnhälsovården. Förankringen och implementeringen har enligt genomförarna överlag fungerat väl. Utmaningarna har handlat om att nå ut och engagera ett stort antal verksamheter, trots avsaknaden av politiskt beslut och med delvis svagt stöd från enhetschefer. Verktygets form och innehåll samt processtödjarrollen upplevs ha möjliggjort förankring och ägarskap i flertalet verksamheter. Samarbetet mellan KJV och CBHV har upplevts som positivt och grundat i en gemensam vision och ambition. Verksamhetsutvecklarna har varit viktiga för överblick

¹⁶ <http://www.samverkanstorget.se/sv/Kommun-och-sjukvard---samverkan-i-Goteborgsomradet/Organisation/Temagrupper/Barn-och-unga/Familjecentrerat-arbetssatt/>

och samordning. Det strategiska arbetet med att om möjligt sprida En förälder blir till inom hela vårdkedjan har inte nått hela vägen fram. Det skulle kunna vara en fortsatt pågående process att få verksamheter som möter familjer och barn att börja arbeta med En förälder blir till.

En förälder blir till har överlag tagits emot väl i verksamheterna, bortsett från viss frustration främst initialt avseende tid. Förankringen har vuxit sig starkare med tiden. Motståndet avseende frågorna i sig har varit svagt även om motivationen har varierat. Verktöget har uppskattats för sin relevans och lättillgänglighet. Att satsningen erbjudit utrymme för gemensam reflektion inom arbetsgruppen och med andra enheter har upplevts som den viktigaste faktorn för implementering. Personalen har upplevt olika grad av stöd från närmaste chef, vilket tillsammans med förändringsvilja och personalomsättning påverkat förutsättningarna för arbetet. En del grupper har brottats med att få in handlingsplanerna, särskilt under det sista temat.

5.1.3 Vilka förutsättningar har skapats för resultat i verksamheterna?

Utvärderingen visar att verktöget En förälder blir till har väglett personalen i tolkningen och konkretiseringen av de aktuella och relevanta temana, vilket förenklat och på sätt och vis inneburit en genväg i förändringsarbetet. Upplägget med handlingsplaner och en plan per tema tycks ha varit viktigt för att komma i gång, hålla ut och omsätta idéerna till konkreta handlingar. Med handlingsplanerna har ett visst uppföljningsmoment byggts in. Verktöget har satt tydliga ramar för arbetet, vilket varit avgörande då arbetet omfattat normer och värderingar samt genomförts på kort tid och i många fall utan styrning från närmaste chefen.

En ökad styrning och ledning från chefernas sida hade skapat gynnsammare förutsättningar för hållbara resultat. Det hade dock förutsatt ytterligare förankringsarbete och även en tydligare inkludering av cheferna i upplägget av En förälder blir till. Tiden och tidsspannet har utgjort en begränsning för att skapa förändring på djupet, vad gäller normer och värderingar. Nya metoder och arbetssätt som genererats tack vare satsningen har dock potential att berika personalen med djupare insikter allteftersom. Detta då det sker en växelverkan mellan kunskap, insikt och handling.

5.1.4 Vilka är de främsta resultaten av arbetet med En förälder blir till?

Satsningen har såsom förväntat genererat en rad resultat både hos enskild personal och i verksamheter (se verksamhetens förväntade resultat i bilaga 1). Dels handlar det om en förändring i förhållningssätt, där ökad kunskap genom exempel från forskning och praktik samt reflektion, bidragit till insikter och förändrat tankesätt. Dels handlar det om konkreta förändringar vad gäller arbetssätt och rutiner. Resultaten framstår som tydligast inom temat jämställt föräldraskap och svagast inom temat psykisk hälsa, det senare rymmer dock stor potential. Skillnaderna mellan teman kan bero på att första temat fått större uppmärksamhet på grund av ordningsföljden i verktöget.

Systematiseringen genom verktöget har möjliggjort en gemensam kunskapsbank för den personal som deltagit aktivt, en grund utifrån vilken insikter och samsyn kunnat uppstå. Självinsikt är den faktor som har ökat mest enligt personal och genomförare. Positiva resultat uppvisas även vad gäller samverkan, främst för familjecentraler. Resultat visar på en ökad upplevd trygghet hos personalen i mötet med föräldrar. Kunskapen om jämlikt föräldraskap och hur uppmuntra till det bedöms också ha ökat i stor utsträckning. Lägst ökning har skett gällande stolthet i yrkesrollen.

Det är samtidigt svårt att bedöma omfattningen på de resultat som genererats. Något som är klart är dock att det förekommer en variation både mellan individer och mellan verksamheter och där vissa verksamheter inte har arbetat särskilt aktivt med verktyget. Detta kan i sin tur ha berott på en rad interna faktorer såsom personalomsättning, bristande motivation eller svagt stöd från chefer.

Det har också varit svårt att fånga föräldrars upplevelser av förändringar till följd av En förälder blir till. De föräldrar som bidragit i utvärderingen bekräftar dock vikten av att sträva mot de förväntade resultat som identifierats. Arbete med verktygets fyra teman behövs för att säkerställa ett likvärdigt bemötande och stöd oavsett kön, bakgrund och familjekonstellation. Utvärderingen visar att detta enligt föräldrarösterna inte alltid görs idag. Stjärnfamiljsföräldrar upplever till exempel större utmaningar i mötet med BVC och familjecentraler än kärnfamiljsföräldrar vad gäller tillit och bemötande. Att öka kunskapen och normmedvetenheten hos personalen är med stor sannolikhet rätt väg framåt för att stärka kvaliteten i mötet med föräldrar och på sikt förtroendet för barnhälsovården i stort.

5.1.5 Hur har styrning och ledning fungerat?

Beslutet att (geografiskt) breddinföra En förälder blir till i hela regionen var på inget sätt kontroversiellt. Det fanns tillgängliga resurser för att finansiera satsningen och piloten i Skaraborg var framgångsrik och uppvisade intressanta resultat. Detta var också något som tillvaratogs och underlättade förankringsprocessen. Samtidigt krävdes en stor satsning för att sprida informationen och få med sig ledningsgrupperna i hela Västra Götaland. Ambitionen att sprida En förälder blir till även till mödravården och förlossningsvården lyckades delvis när det gäller MVC på familjecentraler. När det gäller BB och förlossningsvården så har ingen verksamhet ännu inlett något arbete med En förälder blir till, men det skulle kunna vara ett nästa steg.

Då KJV saknar det formella mandatet att genomdriva beslutet har ansvaret istället legat på enskilda chefer och till viss del även på personalnivå. Ett politiskt ägandeskap hade troligen gett större legitimitet och ökat sannolikheten för prioritering av frågorna. Avsaknaden av politiskt beslut har dock möjliggjort för KJV att driva En förälder blir till under friare och mer flexibla former. KJV har tagit flera strategiska initiativ för att synliggöra och sprida En förälder blir till med förhoppning om att dess frågor integreras i nationella och regionala satsningar. Framåt kommer KJV att fortsätta dialogen med Sektorsrådet, ett strategiskt val som på sikt kan medföra att En förälder blir till får genomslag inom hela vårdkedjan.

Besluts – och förankringsprocessen väcker frågor kring styrningen på mer övergripande strategisk nivå. Förankring har skett i två parallella spår; via KJV och via Centrala barnhälsovårdens linjeorganisation. Samtidigt visar utvärderingen att informationen inte alltid har nått fram till berörda enhetschefer. Cheferna har bjudits in till konferenserna inom ramen för En förälder blir till men deltagit i ytterst begränsad omfattning. Tidsbrist eller andra prioriteringar kan vara orsaker till detta.

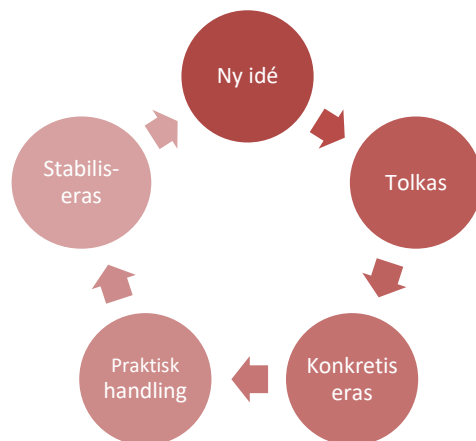
Att En förälder blir till integreras i hela vårdkedjan kring barn och föräldrar skulle förmodligen skapa ännu bättre förutsättningar för ett jämlikt föräldraskap. Då vårdövergångar är en ständig utmaning kan ansvaret inte sägas vila enbart på CBHV eller KJV utan kräver dialog mellan berörda aktörer på strategisk nivå. Beslut behöver också tas och ytterligare information spridas i linjen för att tydliggöra ansvaret för det vidare arbetet med En förälder blir till. Rutiner för uppföljning och säkerställande av nyanställd personals kompetens är några av de områden som behöver diskuteras vidare, liksom

frågan om enhetschefernas kompetens på området. Det goda samarbetet mellan KJV och CBHV, som grundlagts under En förälder blir till, kan förhoppningsvis också fortsätta i det framtida utvecklingsarbetet. Det faktum att En förälder blir till nu finns med i handlingsplanen för Mänskliga rättigheter kan också bidra till att arbetet kontinuerligt följs upp och därmed blir en påminnelse för berörda verksamheter.

5.1.6 Vad krävs för framtida hållbarhet och vidare implementering?

KJV har via verktyget En förälder blir till, en tydlig struktur och konkret stöd visat vägen mot målet och därmed underlättat processen mot förändring med begränsade tidsresurser. Personalen har tagit flera steg i riktning mot handling och förändring. Genom verktyget har personalens förändringsresa och översättningsprocess förmodligen förkortats. Ett hållbart utvecklingsarbete som gäller normer och värderingar förutsätter dock att motivationen kommer inifrån. Personalen behöver ha en egen motivation och drivkraft till förändring, vilken i sin tur bygger på kunskap och förståelse för varför förändringen är nödvändig. Hur stark den inre förändringsviljan är, föreligger osäkert.

Modellen nedan visar på ett lyckat förändringsarbete enligt den Skandinaviska nyinstitutionella teorin och översättningsmodellen (Eriksson- Zetterquist och Renemark (2011)). Dock råder det ingen säker linjär tidsordning, det vill säga att varje steg automatiskt följer på det andra. Vi kan se att personalen har fått en ökad kunskap, tolkat denna till nya insikter som konkretiserats i handlingar, förändrade rutiner och förhållningssätt. Det är dock tveksamt om förändringarna har stabiliserats och integrerats på ett djupare plan hos individer och verksamheter. Den korta tidsperioden för förändringsarbetet talar för att vissa steg behöver upprepas och förnyas för att verkligen integreras och stabiliseras inom barnhälsovården.

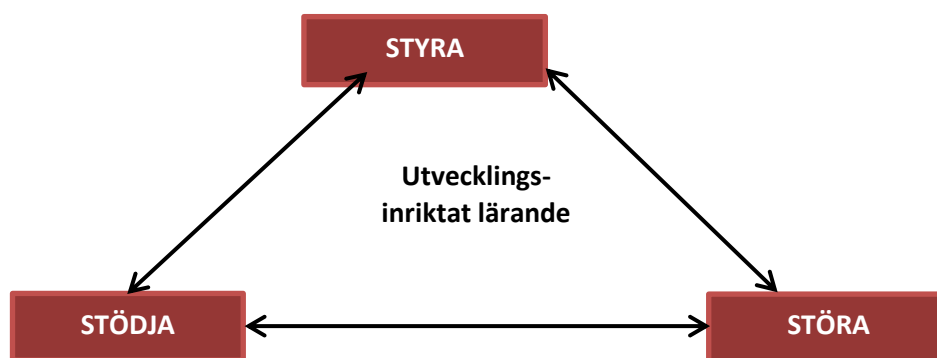


Forskare pekar på vikten av att ta tillvara på resultatet av ett utvecklingsarbete för att verka för ett fortsatt lärande.

Hållbart utvecklingsarbete innebär att utvecklingsprojekt organiseras på sådant sätt att relevanta och värdeskapande projektresultat och nya kunskaper tillvaratas, som integrerade och dynamiska delar av en eller flera organisationer, och bidrar till långsiktiga effekter. (Brolin & Svensson 2011)

Det handlar således inte bara om att ta tillvara på resultatet utan också om att fortsätta tillföra ny kunskap (nya idéer) och möjlighet till ytterligare tolkning och konkretisering för att främja ett fortsatt individuellt och organisatoriskt lärande. Detta i sin tur kräver ett samspel mellan olika mekanismer (Svensson & Nilsson 2008, Brolin & Svensson 2012 i Boman et al 2013).

Mekanismer för hållbart lärande



Hur har då dessa mekanismer samspelat i En förälder blir till? Nedan redovisar vi de faktorer som utvärderingen pekar på under respektive mekanism.

- Styra**
- Verktuget har styrt, skapat strukturen för arbetet.
 - Det har funnits ett beslut att genomföra En förälder blir till inom Närhälsan
 - Styrning från enhetschefer har ofta saknats
 - Politiskt uppdrag har saknats
- Stödja**
- Verktugets upplägg och innehåll
 - Stöd från KJV och verksamhetsutvecklare
 - Stöd från processtödjare, där den direkta återkopplingen varit viktig
 - Erfarenhetsutbytet under konferenserna
 - Stöd och intresse från enhetschefer har på sina håll saknats
 - Tidspress
 - Personalomsättning
- Störa**
- Frågor och övningar som ingått i verktuget har stört genom att synliggöra och utmana normer och värderingar.
 - Processtödjare – krav på handlingsplaner.
 - Ingen tydlig ”störning” från chefernas sida.

Utvärderingen visar att det funnits både positiva och mindre positiva aspekter som har påverkat resultatet i båda riktningarna. Samtidigt som det har funnits ett stöd för lärande hos personalen så tyder resultatet på att de inte har utmanats (störts) i tillräcklig omfattning av sina chefer. Det faktum att enhetscheferna inte har involverats eller fått möjlighet till att reflektera kring sin egen roll, normer och värderingar påverkar förmodligen också deras egen motivation. Resultatet tyder på att alla chefer inte ser behovet av En förälder blir till för att utveckla kvaliteten i verksamheten eller anser att det bidrar till att öka förtroendet för barnhälsovården. En förälder blir till hade troligen fått större genomslag om även cheferna fått möjlighet att reflektera kring egna normer och värderingar.

De beslut som har fattats kring introduktion för nyanställda och vidare kompetensutveckling för barnhälsovårdens personal framstår också som strategiskt viktiga för att ta tillvara på resultaten och inspirera verksamheter som inte arbetat med En förälder blir till i någon större omfattning. Fortsatt stöd i form av utbildning, men också tydlig styrning och ”störning” krävs på enhetschefsnivå, men också på en högre strategisk nivå för att driva utvecklingen mot ett fortsatt lärande och därmed ökad hållbarhet.

5.2 Rekommendationer inför framtiden

Rekommendationerna berör fem olika områden och riktar sig till både KJV och CBHV. Vår förhoppning är att de ska underlätta fortsatt implementering av En förälder blir till i Västra Götaland, men också på andra håll i landet.

Lärdomar inför framtida regionala satsningar

- Diskutera hur lärdomar kan dras utifrån förankringsprocessen och hur den kan förbättras. En parallellprocess med förankring från strategiskt håll inom Centrala barnhälsovården hade förmodligen ökat förankringen hos berörda chefer.
- Diskutera behovet av ett politiskt uppdrag och den möjlighet det ger i form av legitimitet till integrering i andra regionala satsningar/uppdrag.

Genomförandeprocessen

- Diskutera processtödjarrollen och justera vid behov i genomförandeguiden. Räcker 10 % eller behövs ett mer proaktivt, uppsökande arbete? Betona vikten av en tydlig arbetsbeskrivning och förberedda kontaktlistor.

Styrning och ledning

- Integrera styrningsmomentet tydligare i strukturen så att samverkan sker på strategisk nivå och möjliggör spridning och förankring i linjeorganisationerna. Exempelvis genom en styr/ledningsgrupp med representanter för de olika samverkansparterna och som kan fatta strategiska beslut och få rapporter från genomförarna.
- Tydlig strategisk styrning från Centrala barnhälsovårdens sida kring det fortsatta arbetet med En förälder blir till. Vad ska göras, när och vem ansvarar för genomförandet? Hur nås exempelvis verksamheter som inte implementerat En förälder blir till?
- Diskutera breddinförandet i hela vårdkedjan på strategisk nivå inom barnhälsovården. Hur och om denna kan och ska uppnås och hur kan slutenvården (förlossningen) inkluderas?

Vidare spridning

- Diskutera möjligheten att hitta ambassadörer inom CBHV, bärare av En förälder blir till för att öka potentialen för spridning och minska belastningen på KJV.
- Skapa en tydlig struktur för vilka aktörer som bör nås och hur spridning ska ske.

Hållbarhet

- Diskutera behovet av en permanent processtödjarroll för att följa upp hur det går i verksamheterna och fånga upp behov av stöd och kompetensutveckling kring En förälder blir till.
- Skapa en struktur för den löpande revideringen av verktyget utifrån ny forskning samt erfarenheter och efterfrågan i verksamheterna.
- Fullfölj planerna på En förälder blir till inom introduktion till nyanställda samt årlig kompetensutveckling.
- Skapa en struktur för hur vidare inspiration och kompetensutveckling av personal ska ske för att tillvarata resultatet.
- Diskutera formen för en liknande kompetensutveckling för cheferna. Kan detta integreras i grundupplägget för att dels ge möjlighet till egen reflektion men också styra, stödja och störa sina medarbetare.

REFERENSER

Davidsson, Å. Eliasson, K, Welin P. (2017). *Guide till att leda En förälder blir till*. Göteborg: KJV

Eliasson, K, Gunnarsson, L. & Welin, P. (2014). *En förälder blir till, ett verktyg för jämlikt föräldraskap genom utbildning och reflektion*. Koncernkontoret Västra Götalandsregionen, Kunskapscentrum för jämlik vård. Reviderad 2015 och 2017.

En förälder blir till i ledningsgrupper, Powerpointpresentation för information till ledningsgrupperna 2016. Kunskapscentrum för jämlik vård.

Gunnarsson, L. (2015). *Sammanställning En förälder blir till i Skaraborg. Utkast*. Kunskapscentrum för jämlik Vård 2015-09-24.

Eliasson, K. Gunnarsson, L. Welin, P. Davidsson, Å. (2017). *En förälder blir till – ett verktyg för jämlikt föräldraskap genom utbildning och reflektion*. Göteborg: Kunskapscentrum för jämlik Vård.

Eliasson, K. Gunnarsson, L. Welin, P. Davidsson, Å. (2017). *Rapport En förälder blir till*. Göteborg: Kunskapscentrum för jämlik vård.

Sennemark E. & Kästel, H. (2016). *Sammanställning av uppstart och initiala resultat för En förälder blir till i områden Södra Älvsborg*. Göteborg december 2016: Contextio Ethnographic.

Sennemark E. & Kästel, H. (2017a). *Sammanställning av uppstart och initiala resultat för En förälder blir till i områden Göteborgs och Södra Bohuslän*. Göteborg mars 2017: Contextio Ethnographic.

Sennemark E. & Kästel H. (2017b). *Sammanställning av uppstart och initiala resultat för En förälder blir till i områden Fyrbodalen*. Göteborg juni 2017: Contextio Ethnographic.

Socialstyrelsen (2014). *Vägledning för barnhälsovården*. Socialstyrelsen 2014-4-5. Falun: Edita Bobergs

Intern uppföljning och dokumentation som ej alltid refereras till

Baslinjemätning BVC väntrumintervjuer med föräldrar

Handlingsplaner för tema 1-4 från verksamheterna

Mötesprotokoll 2017-08-29

Nyhetsbrev 2015-2017

Pamflett En förälder blir till

Sammanställningar för hållbarhet (per område)

Sammanställning från halvtidscheckerna (per område)

Självskattningar före och efter Göteborgs och Södra Bohuslän

Självskattningar före och efter Södra Älvsborg

Självskattningar före och efter Fyrbodalen

<http://www.rikshandboken-bhv.se/>

<https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/6a368986-005c-4abb-91d6-3d07aa7118fc/KOKBOK%20VGVPV%202017.pdf?a=false&guest=true>

https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/39ef00cd-a23d-4be2-bcd8-8a66c22faf30/EN_FÖRÄLDER_BLR_TILL_RAPPORT_uppslag%202017.pdf?a=false&guest=true

BILAGA 1. VERKSAMHETSLOGIK EN FÖRÄLDER BLIR TILL

Verksamhetslogik En förälder blir till

